

**ANALISIS PELAKSANAAN LATIHAN KADER SATU HIMPUNAN  
MAHASISWA ISLAM CABANG PALEMBANG DALAM  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana S1 (S.Sos) dalam ilmu Dakwah dan Komunikasi**

**Jurusan Manajemen Dakwah**

**Oleh:**

**Khoirul Kalam**

**Nim : 1730504085**

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**RADEN FATAH PALEMBANG**

**1442 H/2021 M**

## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Hal : Penjilidan Skripsi

Kepada Yth.

Bapak Dekan Fak. Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Raden Fatah

di-

Palembang

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah mengadakan bimbingan dengan sungguh-sungguh, maka kami berpendapat bahwa skripsi sdr. Khoirul Kalam NIM 1730504085 yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia” sudah dapat diajukan dalam Penjilidan Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian, terimakasih. *Wassalamualaikum Wr. Wb*

Palembang, Agustus 2021

Pembimbing I



Dra. Dalinur M. Nur, MM  
NIP. 195704121986032003

Pembimbing II



Hidayat, M.Hum  
NIP. 197001161996031002

## HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Khoirul Kalam  
Nim : 1730504085  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Telah dimunaqosyahkan dalam sidang terbuka Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 28 Juli 2021

Tempat : Daring (*Zoom Meeting*)

Dan telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana program strata I (SI) pada Jurusan Manajemen Dakwah.

Agustus 2021

Palembang,

**DEKAN,**

**Dr. Achmad Syarifuddin**  
**NIP. 197311102000031003**

**TIM PENGUJI**

**KETUA,**

**SEKRETARIS**

**Dr. Nuraidah, M.Ag**  
**NIP. 196704131995032001**

**Hasriel Atieq Pohan, MM**  
**NIP. 198805052019031020**

**PENGUJI I**



**Dr. Achmad Syarifuddin**  
**NIP. 197311102000031003**

**PENGUJI II**



**Anang Walian, MA.Hum**  
**NIDN. 2005048701**

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khoirul Kalam  
Tempat & Tanggal Lahir : Tanjung Atap, 05 Mei 1998  
NIM : 1730504085  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu  
Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang  
Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi, pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam skripsi ini kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan pembimbing yang ditetapkan.
2. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah maupun di Perguruan Tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidak benaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar akademik yang saya peroleh melalui pengajuan skripsi ini.

Palembang, Agustus 2021  
Yang Membuat Pernyataan

Khoirul Kalam  
NIM. 1730504085

## **MOTTO**

Ketika orang lebih pandai dari saya, maka saya harus berkali lebih rajin dari dirinya. Saya boleh kalah ilmu, tapi saya tak boleh kalah rajin.

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT Yang Telah melimpahkan Rahmat dan Hidayahnya telah memberikan semangat, kekuatan, dan kesabaran serta kesehatan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai: Ayahanda Muksan dan Ibunda Kartila yang sudah mendukung saya lahir dan batin, serta banyak mengorbankan hidupnya untuk anak-anaknya.
3. Saudara saya: Randi Mubin, Muhammad Irsyad, Wardiah, dan Hari Restu
4. Kakak Iparku: Rosmalia dan Agus Muzammar.
5. Keponakan-keponakanku: Ahmad Prayuga, Chaca Zulaikha Putri, Nayyara Aqila, April, dan Muhammad Hafidz Al-Fatih.
6. Teman-teman harbataku yang banyak memberikan keromantisan selama kuliah: Hamdan, Farhan, Fani, Aben, Adi, Diki, Alif, Fitrah, Randi, Deka, Dedek, Rabil, Fahri, Temi, Mpik, Iji, dan Uwak-uwakku yang lain.
7. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah 1765 C. Terkhusus Bongkol: Fani, Riduan, Nanda, Dudung, Ipan, Ardi, dan Aprizal.
8. Himpunanku HMI Komisariat Dakwah dan Komunikasi. Khususnya kawan-kawan pengurus Komisariat periode 2019-2020.
9. Organisasi Daerahku Ikatan Mahasiswa Kecamatan Tanjung Batu
10. Almamaterku tercinta.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang Maha Mengetahui dan pemilik segala ilmu pengetahuan. Karena limpahan rahmat dan karunia-Nya, penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia”**.

Shalawat serta salam selalu dijunjungkan kepada Nabi Muhammad SAW, para keluarganya, sahabatnya dan pengikutnya hingga akhir zaman. Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat mengakhiri Studi Sarjana (S.1) Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Nyayu Khodijah, M.Si selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang yang sudah membimbing selama perkuliahan.
2. Dr. Achmad Syarifudin, S.Ag., MA Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang yang sudah memberikan ilmu dan banyak membimbing selama perkuliahan.
3. Candra Darmawan, M.Hum ketua Prodi Manajemen Dakwah yang sudah sabar dalam memberikan ilmu serta membimbing selama perkuliahan.
4. Hasril Atieq Pohan, MM Sekretaris Prodi Manajemen Dakwah yang telah memberikan arahan dan pembelajaran selama perkuliahan.
5. Dra. Dalinur M. Nur, MM Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat penting dalam penyusunan skripsi ini.
6. Hidayat, M.Hum Pembimbing II sekaligus Pembimbing Akademik yang dengan sabar telah memberikan bimbingan dan arahan dalam pembuatan skripsi ini.

8. Bapak, Ibu dosen dan staf pegawai Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang yang telah sabar mengajar dan memberikan ilmu serta membimbing dalam proses perkuliahan.
9. Himpunan Mahasiswa Islam yang sudah menerima dan memudahkan jalannya penelitian dari skripsi ini.
10. Kepada semua pihak dan orang-orang baik yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis mendo'akan semoga Allah SWT menjadikan kita semua orang-orang yang bermanfaat, dan dapat menggapai kesuksesan baik di dunia maupun di akhirat kelak serta selalu diberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya *Aamiin yaa Rabbal 'alaamiin*.

Palembang, Agustus 2021  
Penulis

Khoirul Kalam  
NIM. 1730504085

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Kegunaan Penelitian .....	5
E. Sistematika Penulisan Skripsi .....	5
<b>BAB II TINJAUAN TEORI</b>	
A. Tinjauan Pustaka .....	7
B. Kerangka Teori .....	9
1. Pelaksanaan Pelatihan .....	9
2. Pengembangan .....	19
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Metode Penelitian .....	28
1. Jenis Penelitian .....	28
2. Jenis Data dan Sumber Data .....	29



B. Teknik Pengumpulan Data .....	30
C. Lokasi Penelitian .....	31
D. Teknik Analisis Data .....	31
1. Reduksi Data.....	32
2. Penyajian Data.....	32
3. <i>Conclusion Drawing</i> .....	32

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	30
1. Sejarah Berdirinya HMI Cabang Palembang.....	34
2. Profil HMI Cabang Palembang .....	36
3. Tujuan dan Usaha HMI Cabang Palembang .....	39
B. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	40
1. Kondisi Objektif Pelaksanaan Latihan Kader.....	40
2. Latihan Kader Satu Sebagai Pengembangan .....	46
3. Pendapat Peserta, Panitia, dan Badan Pengelolal.....	52
4. Faktor Pendukung dan Penghambat.....	55
5. Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu sebagai Pengembangan.....	56

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran .....	62

**DAFTAR PUSTAKA .....**

**LAMPIRAN.....**

**RIWAYAT HIDUP .....**

## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini dengan menganalisis teori dari Cascio yaitu langkah-langkah pelatihan, pihak penyelenggara Latihan Kader Satu sudah menerapkan langkah-langkah pelatihan dimulai dari penilaian kebutuhan, kesiapan pelatihan, identifikasi tujuan pembelajaran, transfer pelatihan, metode, serta evaluasi. Namun meskipun begitu, ada satu faktor yang menyebabkan tidak meningkatnya kualitas sumber daya manusia, yaitu waktu istirahat yang kurang sehingga menyebabkan tingkat kefokusannya peserta menurun, lelah, dan mengantuk. Karena dari itu, dalam penelitian ini pihak penyelenggara diharapkan harus melihat kekurangan ini, sebab dalam setiap evaluasi yang dilakukan oleh pihak penyelenggara, masalah waktu dalam pembelajaran hampir tidak pernah dibahas, padahal masalah waktu pembelajaran merupakan faktor terbesar yang membuat tidak berkembangnya ilmu para peserta di saat mengikuti Latihan Kader Satu.

**Kata Kunci:** *Latihan Kader Satu, Pengembangan, Sumber Daya Manusia.*

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pengorganisasian merupakan rangkaian peristiwa dalam mengumpulkan orang-orang, tugas, tanggung jawab, serta peraturan-peraturan yang diatur sebegitu rupa agar terbentuknya organisasi yang bergerak dalam satu kesatuan untuk mencapai tujuan bersama.<sup>1</sup> Organisasi dapat disebut sebagai tempat banyak orang berdiskusi dan bekerja sama. Pula sebagai alat untuk melaksanakan suatu tujuan bersama di antara orang yang berdiskusi dan bekerja sama tersebut.<sup>2</sup>

Secara tingkatan dalam kepemimpinan tertinggi HMI dipegang oleh Pengurus Besar HMI (PB HMI). Saat menjalankan aktivitasnya PB dibantu oleh Badan Koordinasi (Badko). Badko HMI terbentuk pada tahun 1963, untuk menjadi koordinator bagi setiap Cabang-cabang, minimal mengkoordinasikan Cabang-cabang yang ada di suatu provinsi. Sedangkan Cabang sendiri merupakan suatu kesatuan yang dibangun pada suatu daerah di mana di dalamnya terdapat kampus atau dan lembaga pendidikan yang setingkat di setiap kota maupun kabupaten . Aktivitas cabang di bantu oleh Koordinator Komisariat (Korkom). Aparat Korkom dibentuk tahun 1964, pada forum konferensi kerja HMI cabang Yogyakarta. Selanjutnya di pakai secara Nasional oleh HMI, bahkan oleh Organisasi mahasiswa lain. Dalam kampus yang di anggap perlu, petinggi Cabang

---

<sup>1</sup> Muhammad Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2006), hlm. 117.

<sup>2</sup> H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 74.

bisa mendirikan Korkom untuk mengkoordinir Komisariat yang ada. Sedangkan Komisariat adalah tatanan paling bawah di HMI yang dibangun dari satu Fakultas atau lebih dalam ruang lingkup perkampus atau perguruan universitas. Jadi secara Hierarkis tatanan kepengurusan HMI adalah PB HMI, Badko HMI, Cabang HMI, Korkom HMI, dan Komisariat HMI.<sup>3</sup>

HMI Cabang Palembang berdiri diawali dengan status anak cabang, berinduk pada HMI Cabang Jakarta Raya pada tahun 1954 dengan inisiatif dua orang mahasiswa yaitu Dahlan Husein dan Siti Zaenah, bersama teman-temannya yaitu Rusdy Cosim, A Muthalib Yusuf, Daud Ukabi, Ahmad Rawi Yazid, H.A Majid, Sihabar, Chodijah Saman, dan Anam Bastari Ahmad, dengan alasan anak cabang karena belum memenuhi syarat-syarat yang sudah diatur dalam Anggaran Rumah Tangga HMI Pasal 30 pada bagian dua tentang persyaratan menjadi cabang penuh. Kemudian Rusdhy Chosim mencari tujuh orang lagi anggota HMI, usahanya itu berhasil dengan adanya anggota baru yaitu A Moch Choesnoen, Joyodiharjo, Biahana, Hariadi Sudirmo, Abdullah Sidiq.<sup>4</sup>

Tujuan merupakan hal yang terpenting di dalam organisasi, terlebih bagi organisasi pergerakan, dan di HMI pusat maupun HMI Cabang Palembang tujuannya adalah terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian yang bernafaskan Islam, serta bertanggung jawab atas terciptanya masyarakat adil makmur yang diridhoi oleh *Allah subhanahu wa ta'ala*<sup>5</sup>. Dengan kata lain, tugas utama HMI

---

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 7.

<sup>4</sup> Arbani, "Tradisi Intelektual Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Pada Masa Orde Baru", *Tesis Sejarah Peradaban Islam*, (Palembang: Perpustakaan UIN Raden Fatah, 2019), hlm. 8.

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 6.

secara organisator adalah untuk menyediakan dan melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berperan aktif dalam urusan ummat dan bangsa untuk mewujudkan masyarakat adil makmur yang diridhoi oleh *Allah subhanahu wa ta'ala*.

Namun penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas, tidak bisa didapatkan secara instan, ia harus melalui proses yang sistematis, komprehensif, dan terarah, dengan kata lain adalah perkaderan. Di HMI proses perkaderan formalnya melalui tiga tahap, yaitu Latihan Kader Satu, Latihan Kader Dua, dan Latihan Kader Tiga. Latihan Kader Satu atau yang biasa disebut LK I menjadi keharusan bagi setiap anggota untuk mengikutinya, karena pelatihan ini sebagai penanaman ideologi.<sup>6</sup> Organisasi yang kuat, serta ideologi perjuangan yang kukuh, dan didorong oleh SDM yang berintegritas tinggi. Gabungan dari tiga dasar inilah yang menjadikan HMI mempunyai daya dalam melawan PKI dan berkembang menjadi organisasi yang besar. Perkaderan yang menjadi andalan bagi HMI merupakan kegiatan pokok yang wajib dilaksanakan secara nasional, bertahap, dan berlanjut sesuai system perkaderan yang sudah ditetapkan.<sup>7</sup>

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting pada kehidupan manusia, baik secara pribadi maupun kelompok. Bahkan pentingnya sumber daya manusia melebihi uang dan teknologi. Hal ini karena uang dan teknologi dikendalikan oleh manusia. HMI sebagai organisasi pengkaderan yang mempunyai tanggung jawab

---

<sup>6</sup> Syaifudin Al Madari, *HMI dan Wacana Revolusi Sosial*, (Jakarta: Hijau Hitam, 2003), hlm. 164.

<sup>7</sup> M. Alfian Alfian, *Menegakkan Pancasila di Tengah Prahara*, (Jakarta: Kompas, 2013), hlm. 22.

dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia terhadap para kadernya. Namun belakangan ini, kondisi para kader HMI khususnya Cabang Palembang mengalami penurunan kualitas sumber daya para kadernya. Hal ini bisa dilihat dari konflik internal yang terjadi di HMI yang sangat bertentangan dengan tujuan HMI dan tujuan dari Latihan Kader itu sendiri. Sementara Tujuan dapat tercapai jika dalam pelaksanaannya berjalan dengan baik. Begitu pula dengan tujuan pelatihan.

Untuk memberikan arahan dalam pelaksanaan perkaderan agar sistematis atau dengan kata lain dapat berjalan dengan baik, tidaklah mudah, melainkan harus mempunyai konsep yang matang. Yang dapat memberikan arahan pelaksanaan perkaderan secara komprehensif, seperti landasan, monitoring, prinsip, ruang lingkup, pola, pengelolaan, materi, dan evaluasi. Berangkat dari uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“ANALISIS PELAKSANAAN LATIHAN KADER SATU HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM CABANG PALEMBANG DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pelaksanaan Latihan Kader satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia”

### **C. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah hanya meneliti kegiatan Latihan Kader Satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang yang dilaksanakan pada kepengurusan periode 2019-2020.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada penjelasan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pelaksanaan Latihan Kader satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.

### **E. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Kegunaan dari teori ini agar dapat menambah *khazanah* pengetahuan penulis terhadap proses pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia pada sebuah organisasi kemahasiswaan, khususnya Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang.

#### **2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan yang bisa dipertimbangkan oleh organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang dalam proses pelaksanaan pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia anggotanya.

Juga untuk mahasiswa secara umum agar dapat dijadikan sebagai referensi dalam penulisan karya ilmiah mengenai pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia.

#### **F. Sistematika Penulisan Laporan**

Bab I Pendahuluan, dalam hal ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Sistematika Penulisan Laporan.

Bab II Tinjauan Teori, menguraikan tentang Tinjauan Pustaka, dan Kerangka Teori yang berkaitan dengan penelitian.

Bab III Metode penelitian, bab ini berisi tentang metode apa yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi jenis penelitian, data dan jenis data, teknik pengumpulan data, lokasi penelitian, analisis data, serta pendekatan penelitian.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, bab ini Membahas Gambaran Umum lokasi penelitian dan Pembahasan tentang Bagaimana Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Bab V Penutup, menguraikan tentang kesimpulan dan saran.



## BAB II

### TINJAUAN TEORI

#### A. Tinjauan Pustaka

Tujuan dari tinjauan pustaka ini untuk membandingkan hasil dari penelitian lain. Adapun beberapa skripsi yang hampir mendekati dari penelitian ini antara lain:

Pertama, Salman Fanani (2016), Analisis Manajemen Pelatihan dalam Latihan Kader Himpunan Mahasiswa Islam Majelis Penyelamat Organisasi.<sup>8</sup> Hasil dari penelitian ini mendapat kesimpulan bahwa manajemen pelatihan dalam pelaksanaan Latihan Kader HMI-MPO sebagai sarana pencapaian tujuan organisasi yaitu membentuk kader berkualitas bersosok *Ulul Albab*. Adapun tahapan-tahapan dalam manajemen pelatihannya adalah pembentukan panitia, tim, membuat proposal, melakukan penyusunan materi pelatihan, pemilihan metode pelatihan, dan metode pengelolaan, serta evaluasi. Hasil dari penelitian ini, peneliti belum menemukan indikator keberhasilan pelaksanaan Latihan Kader serta identifikasi kebutuhan pelatihan yang kurang optimal, padahal identifikasi kebutuhan pelatihan berguna untuk menganalisis permasalahan dan kekurangan-kekurangan yang menjadi penghambat tujuan yang ingin dicapai. Kesamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti pelaksanaan Latihan kader dan sama-sama

---

<sup>8</sup> Salman Fanani, "Analisis Manajemen Pelatihan dalam Latihan Kader Himpunan Mahasiswa Islam Majelis Penyelamat Organisasi", *Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah*, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016),.

menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya, terletak pada objek penelitiannya.

Kedua, Nining Munawaroh (2018), *Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTS Darul Huda Bandar Lampung*.<sup>9</sup> Hasil dari penelitian ini bahwa implementasi pelatihan dan pengembangan SDM di MTS Nurul Huda Bandar Lampung dapat dinilai baik, karena sudah melakukan pelatihan dari internal maupun eksternal. Namun dalam hal ini Nining Munawaroh meminta kepada guru agar lebih memperhatikan kebutuhan pelatihan. Adapun persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan mengangkat judul tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat dan waktu yang diteliti.

Ketiga, Adeline Juliana Benyaminsz (2017) *Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Direktorat Sumber Daya Manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar*.<sup>10</sup> Hasil dari penelitian ini, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan belum efektif disebabkan pemanfaatan waktu dan pemberian materi dari pengajar yang kurang efektif. Serta kekurangan lainnya adalah tidak disiplinnya para peserta pelatihan yang sering keluar masuk ruangan sehingga mengganggu jalannya pelatihan. Lain lagi daripada itu, sasaran diklat yang dilakukan oleh Direktorat Sumber Daya Manusia pada PT Pelabuhan

---

<sup>9</sup> Nining Munawaroh, "Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTS Darul Huda Bandar Lampung", *Skripsi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam*, (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2018),.

<sup>10</sup> Adelia Juliana Benyaminsz, "Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Direktorat Sumber Daya Manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar", *Skripsi Jurusan Departemen Ilmu Administrasi*, (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2017),.

Indonesia IV Makassar bisa dibilang tidak tepat. Adapun kesamaan dari penelitian saya dan penelitian yang dilakukan oleh Adeline ini yaitu sama-sama meneliti tentang pelaksanaan pelatihan, sedangkan perbedaannya terdapat pada tempat dan waktu yang diteliti.

Keempat, Eko Yulianto (2015), Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta.<sup>11</sup> Hasil dari penelitian ini mendapat kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia bagi peserta melalui pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kulon Progo tahun 2015 termasuk baik, karena didukung oleh tenaga pelatih atau instruktur yang berpengalaman, bersertifikasi dan berkompentensi tinggi di bidangnya. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metodologi penelitian kualitatif dan sama-sama meneliti pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah pelatihan. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya.

## **B. Kerangka Teori**

### **1. Pelaksanaan Pelatihan**

#### **a. Pengertian Pelaksanaan**

Pelaksanaan merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu wadah secara berencana, teratur, dan terarah untuk mencapai suatu tujuan.<sup>12</sup> Hakikatnya pelaksanaan suatu program harus melihat situasi dan kondisi, baik di lapangan

---

<sup>11</sup> Eko Yulianto, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta", *Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah*, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015),.

<sup>12</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm, 627.

maupun di luar. Selain itu dalam proses pelaksanaan sekurang-kurangnya terdapat tiga unsur yang penting dan mutlak, yaitu:<sup>13</sup>

- 1) Adanya program yang dilaksanakan.
- 2) Kelompok yang menjadi sasaran dan manfaat dari program perubahan dan peningkatan.
- 3) Unsur pelaksana yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pengawasan dari proses pelaksanaan tersebut.

#### b. Fungsi Pelaksanaan

- 1) Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat berkerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.
- 2) Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan.
- 3) Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.
- 4) Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.<sup>14</sup>

#### c. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan juga dapat disebut sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan

---

<sup>13</sup> Abdullah, *Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya dalam Pembangunan*, (Ujung Padang: Persadi, 1987), hlm. 40.

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 52.

terorganisasi untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam melaksanakan pekerjaan lebih efektif dan efisien.<sup>15</sup>

#### 1) Menurut Dessler

Pelatihan adalah memberikan karyawan baru atau lama suatu keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan demikian pelatihan berarti menunjukkan seorang masinis bagaimana mengoperasikan mesin barunya, bagi seorang juru jual baru, bagaimana menjual produk perusahaannya, atau bagi seorang supervisor baru bagaimana mewawancarai dan menilai karyawan.<sup>16</sup>

#### 2) Menurut Edwin B. Fillipo

Pelatihan merupakan suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai yang melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.<sup>17</sup>

Jadi, definisi pelatihan dari beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia pada setiap bidangnya masing-masing. Pelaksanaan pelatihan merupakan proses interaksi antara peserta didik dengan instruktur serta fasilitas dan *stakeholder* yang terlibat dalam proses pembelajaran hingga membentuk suatu atmosfer program pelatihan. Sementara itu bahan materi pelatihan adalah sejumlah informasi yang disampaikan oleh instruktur kepada peserta agar terjadi proses alih

---

<sup>15</sup> Shinta M. Hutajalu, *Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Pada PT. INALUM Kabupaten Batubara*, (Jurnal, Program Studi Bisnis Administrasi Bisnis, Politeknik LP31 Medan, 2013), hlm. 31.

<sup>16</sup> Gary Dessler, *Human Resource Management*, (New Jersey: Prentice Hall, 1997), hlm. 263.

<sup>17</sup> Moekijat, *Evaluasi Pelatihan : Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*, (Bandung: Mandar Maju, 1993), hlm. 1.

pelatihan berupa perolehan ilmu pengetahuan, keterampilan, perilaku, pembentukan sikap, dan kepercayaan diri pada peserta. Dengan kata lain pelaksanaan pelatihan adalah proses untuk membantu peserta agar dapat mengikuti program pelatihan dengan baik.<sup>18</sup>

#### d. Langkah-Langkah Pelatihan

Dalam rangka mewujudkan eksistensi yang kompetitif, agar efektif untuk mewujudkan perbaikan dan peningkatan pengetahuan, ketrampilan/keahlian dan sikap pekerja harus dipilih model pelatihan yang akan dilaksanakan untuk itu perlu ditempuh langkah langkah atau fase fase sebagai berikut.

##### 1) Persiapan Belajar

Persiapan yang baik sebelum proses pelatihan akan membantu memperlancar pelaksanaan pelatihan bagi unsur-unsur yang terlibat dalam proses tersebut.

##### 2) Mencermati Materi Pelatihan

Penting dilakukan bagi instruktur untuk mencermati materi pelatihan karena materi merupakan jawaban dari masalah yang dihadapi peserta sehingga penyampaian dan pemahaman dapat maksimal.

##### 3) Menentukan Metode Pelatihan

Metode adalah cara penyampaian materi, penggunaan atau pemilihan metode pelatihan tergantung pada aspek-aspek tertentu, seperti materi pelatihan, waktu, fasilitas, sarana prasaran, kelompok sasaran dan tujuan.

---

<sup>18</sup> Ali Chaerudin, *Manajemen pendidikan dan Pelatihan SDM*, (Sukabumi: CV Jejak, 2019), hlm, 231.

#### 4) Pengelolaan Kelas

Pengelolaan kelas dalam pelatihan bertujuan membangun suasana kelas yang kondusif bagi keberlangsungan pelatihan.<sup>19</sup>

Sedangkan langkah-langkah pelatihan menurut Profesor Manajemen Wayne F Cascio sebagai berikut:

##### 1) Penilaian Kebutuhan

Menentukan apakah pelatihan dibutuhkan oleh organisasi. Jika dibutuhkan, apa yang menjadi penting adalah menentukan di mana pelatihan itu dibutuhkan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan spesifik dan karakteristik apa yang harus dikerjakan.

##### 2) Kesiapan Pelatihan

Memastikan bahwa peserta mempunyai motivasi dan keterampilan dasar untuk menguasai pelatihan.

##### 3) Identifikasi Tujuan Pembelajaran

Setiap tujuan harus berkaitan dengan satu atau lebih. Pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau ciri lain yang diidentifikasi dalam analisis tugas dan seharusnya akurat, bisa dicapai dan dipahami oleh semua.

##### 4) Transfer Pelatihan

Transfer pelatihan merupakan penggunaan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dipelajari pada sebuah pelatihan.

##### 5) Pemilihan Metode

Memilih metode pelatihan yang akan memberikan lingkungan pembelajaran yang sesuai untuk mencapai tujuan pelatihan.

---

<sup>19</sup> Haris Mujiman, *Manajemen Pelatihan Berbasis Mandiri*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 64.

## 6) Evaluasi

Evaluasi pelatihan adalah untuk meneliti apakah program pelatihan efektif dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>20</sup>

### e. Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain. Menurut Cascio dalam Kaswan, Metode Pelatihan dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

#### 1) Teknik Presentasi Informasi

Metode di mana peserta latihan menjadi penerima informasi yang pasif. Informasi ini mungkin meliputi fakta atau informasi, proses dan pemecahan masalah. Metode presentasi informasi terdiri atas;

- a) Metode Ceramah
- b) Metode Diskusi
- c) Audiovisual
- d) Pembelajaran Jarak Jauh
- e) Pelatihan Berbasis Internet

#### 2) Metode Simulasi

Metode simulasi adalah suatu peniruan karakteristik atau perilaku tertentu sedemikian rupa sehingga para peserta latihan dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Metode Simulasi terdiri atas;

---

<sup>20</sup> Wayne F Cascio, *Managing Human Resource: Productivity, quality, of work life* (New Jersey: Prentice Hall, 1998), hlm, 153.



- a) Metode Studi Kasus
- b) Metode Bermain Peran
- c) *Behavior Modelling*
- d) Permainan Bisnis dan Simulasi
- e) Teknik *In-Basket*

### 3) Metode Latihan sambil Kerja

Metode ini bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerja tersebut.

Metode Latihan sambil Kerja terdiri atas;

- a) Program Orientasi
- b) Magang
- c) Penugasan
- d) *Conseling*
- e) Pembinaan<sup>21</sup>

#### f. Tujuan Pelatihan

Tujuan dan manfaat pelatihan kerja dan definisi program pelatihan kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu. Adapun tiga tujuan yang dicapai dari kegiatan pelatihan adalah:

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm. 81.

### 1) Ilmu Pengetahuan

Para peserta yang baru dilatih diharapkan mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

### 2) Kemampuan

Para peserta yang baru dilatih diharapkan dapat dan mampu melakukan tugas saat ditempatkan pada proses yang telah ditentukan.

### 3) Penentuan Sikap

Setelah melaksanakan pelatihan para peserta dapat memiliki minat dan kesadaran atas tugas-tugas yang diembannya.<sup>22</sup>

Sementara itu, Danang Sunyoto mengemukakan bahwa tujuan dari pelatihan diantaranya yaitu:

#### 1) Memecahkan permasalahan operasional

Dengan diberikannya pelatihan, tentu akan membuat sumber daya manusia menjadi lebih mandiri. Jika didalam organisasi terdapat permasalahan, tentu sumber daya manusia tersebut dapat mengatasi permasalahan tersebut.

#### 2) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Di dalam pelatihan sumber daya manusia akan dilatih menjadikan sumber daya manusia tersebut menjalankan tugas aktivitas organisasi menjadi lebih baik dan menjadikan individu memiliki peran ganda dalam pribadinya.

#### 3) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Setelah mengikuti pelatihan, sumber daya manusia akan merasa memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas pekerjaannya. Dengan pelatihan akan

---

<sup>22</sup> Ali Chaerudin, *op,cit*, hlm, 234.

mengurangi sikap tidak peduli terhadap peraturan organisasi. Dengan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi maka tingkat kepeduliannya terhadap organisasi pun akan tinggi.

#### 4) Memberikan motivasi kerja

Hal ini terjadi karena didalam pelatihan, sumber daya manusia diberikan motivasi agar mendapatkan dorongan energi yang positif untuk lebih giat dalam menjalankan tugas kerjanya.<sup>23</sup>

Menurut Mangkunegara, Kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan adalah kriteria pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku, dan kriteria hasil.<sup>24</sup>

##### 1) Kriteria Pendapat

Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan kuesioner mengenai pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, baik mengenai materi pelatihan, metode, dan situasi pelatihan.

##### 2) Kriteria Belajar

Dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, dan tes keterampilan yang mengukur skill, dan kemampuan peserta.

##### 3) Kriteria Perilaku

Dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Sejauhmana ada perubahan perilaku peserta sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.

---

<sup>23</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm, 141.

<sup>24</sup> Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2003) hlm. 69.

#### 4) Kriteria Hasil

Kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan turnover, berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas, meningkatnya penjualan, dan meningkatnya kualitas kerja dan produksi.

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Pengembangan

Pengembangan dapat disebut sebagai sebuah proses agar karyawan atau anggota dapat memperoleh pengalaman serta keterampilan agar dapat membuahkan hasil dari apa yang dikerjakannya sekarang dan tugas di masa yang akan datang.<sup>25</sup>

### b. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan manusiawi sebagai motor penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.<sup>26</sup> Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi yang melebihi modal, uang, dan teknologi. Hal ini karena modal, uang, dan teknologi dikendalikan oleh manusia.<sup>27</sup>

### c. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

#### 1) Secara makro

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Proses

---

<sup>25</sup> Ali Chaerudin, *op.cit*, hlm. 70.

<sup>26</sup> Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm, 88.

<sup>27</sup> Ali Chaerudin, *Op.cit*, hlm. 13.

peningkatan ini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia.

## 2) Secara mikro

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau anggota untuk mencapai hasil yang maksimal.<sup>28</sup>

Menurut Maslow, pada hakikatnya pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun mikro merupakan upaya untuk merealisasikan semua kebutuhan manusia. Hal ini didasari pada pemikiran bahwa pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang secara naluri ingin berkelompok. Manifestasi dari kehidupan kelompok ini antara lain munculnya organisasi-organisasi dan lembaga-lembaga dalam masyarakat.<sup>29</sup>

Secara umum pengembangan sumber daya manusia lebih banyak dikaitkan dengan industrialisasi dan prospek perkembangan ekonomi dengan standarisasi memiliki arah yang jelas. Dalam perspektif Islam pengembangan sumber daya manusia sangat memerhatikan keseimbangan antara penguasaan berbagai cabang ilmu dengan kekuatan iman yang bersumber pada Al-Qur'an dan As-Sunnah.<sup>30</sup>

Salah satu usaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan cara pelatihan, itu sendiri dilakukan agar sumber daya manusia menjadi lebih baik dari sebelumnya dan lebih efektif dalam pencapaian tujuan

---

<sup>28</sup> Muhammad Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2006), hlm, 188.

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm, 198.

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm, 189.

suatu organisasi. Dengan kata lain, di dalam organisasi akan lebih baik jika diberikan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia.

Dalam buku karangan Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, diungkapkan bahwa dalam organisasi kerja, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap pegawai mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah.<sup>31</sup>

#### d. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

##### 1) Akan memiliki kemampuan

Setelah mengikuti pelatihan tentunya sumber daya manusia akan menambah kemampuan. baik dalam hal pekerjaan maupun pengetahuan.

##### 2) Sikap dan mental karyawan

Di dalam pelatihan, tentunya sumber daya manusia akan di didik maupun dilatih untuk menanamkan sikap mental yang lebih baik dari sebelumnya. Karena dengan didapatnya sikap dan mental yang positif, tentu akan membawa keberuntungan bagi perusahaan.

---

<sup>31</sup> Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm, 138.

### 3) Disiplin kerja

Sumber daya manusia dilatih untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan disiplin dan tepat waktu. Dengan adanya pelatihan yang didapatkan, diharapkan semua sumber daya yang ada akan menanamkan sikap disiplin kerja.

### 4) Kerja sama

Kerja sama dalam hal ini artinya sumber daya manusia diharapkan dapat bekerja sama dengan organisasi maupun antar individu dengan baik.

### 5) Jenjang karier

Dengan melalui pelatihan, sumber daya manusia dapat menentukan atau memilih jenjang karier. Dapat dikatakan bahwa salah satu syarat untuk meningkatkan jenjang karier yaitu dengan pelatihan. Oleh karena itu, pelatihan sangatlah penting dalam menentukan jenjang karier sumber daya manusia.<sup>32</sup>

Hal ini yang kemudian diharapkan bisa membuat para peserta dapat bertindak secara profesional. Istilah profesional ini, berarti para ahli yang berada dalam bidangnya telah memperoleh pelatihan.<sup>33</sup> Professional tersebut memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Memiliki suatu keahlian khusus
- 2) Merupakan suatu panggilan khusus
- 3) Memiliki teori-teori yang baku secara universal
- 4) Mengabdikan diri untuk masyarakat dan bukan untuk diri sendiri

---

<sup>32</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm, 129.

<sup>33</sup> H. A. R. Tilaar, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Renika Cipta, 2004), hlm, 137.

- 5) Dilengkapi dengan kecakapan yang diagnostik dan kompetensi yang aplikatif
- 6) Memiliki otonomi dalam melaksanakan pekerjaannya
- 7) Memiliki kode etik
- 8) Memiliki organisasi profesi yang kuat.<sup>34</sup>

e. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM dalam organisasi akan meningkatkan kemampuan manajerial, kemampuan berpikir, maupun kemampuan teknis pegawai. Antara lain:<sup>35</sup>

1) Kemampuan Manajerial

Kemampuan untuk mengatur atau memajemen suatu prosedur pekerjaan sehingga dapat berjalan dengan sesuai rencana.

2) Kemampuan Berpikir

Merupakan kemampuan pegawai untuk dapat menggunakan pikirannya dalam pekerjaan sehingga individu pegawai bukanlah sebuah benda yang dapat diperintah apa saja, namun merupakan pegawai yang memiliki akal dan pikiran untuk dikembangkan.

3) Kemampuan Teknis

Kemampuan pegawai sangat penting untuk meningkatkan daya saing organisasi ditengah persaingan dengan organisasi.

---

<sup>34</sup> M. Munir, *op,cit*, hlm, 208.

<sup>35</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm, 148.



#### f. Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Prinsip pengembangan manusia pada dasarnya adalah peningkatan kualitas, maupun kemampuan kerja pegawai untuk megemban tugasnya dimana yang akan datang. Upaya tersebut akan berhasil jika sudah di program terlebih dahulu. Agar kegiatan pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan secara efektif, maka pimpinan organisasi perlu memberikan harapan sekaligus rangsangan kepada pegawai, agar mampu terlibat dengan baik dalam pengembangan SDM yang dilaksansakan di orgaisasi. Tujuan akhir dari proses pengembangan adalah penigkatan efevektifitas dan efisiensi pegawai itu sendiri sehingga program pengembangan SDM yang dilaksanakan akan lebih optimal. Prinsip lain dari pengembangan SDM adalah:<sup>36</sup>

##### 1) Motivasi

Tingginya motivasi yang dimiliki oleh pegawai mendorong pegawai untuk semakin cepat dan sungguh dalam mempelajari perilaku, pengetahuan, keterampilan, maupun beradaptasi dengan organisasi. Motivasi tersebut timbul dorongan diri sendiri maupun dorongan dari luar. Motivasi eksternal muncul dari adanya program kesejahteraan pegawai, gaji, akan meningkat, dan berbagai insentif lainnya.

Motivasi adalah sebuah tanggung jawab untuk menciptakan kondisi, di mana peserta akan bersedia bekerja untuk mencapai sasaran organisasi secara sukarela. Namun dorongan bekerja tersebut tidak lahir begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menurut Abraham Maslow, bahwa

---

<sup>36</sup> *Ibid*, hlm, 134.

motivasi hidup manusia tergantung pada kebutuhannya. Ia selanjutnya menyebutkan lima hierarki kebutuhan yang dikelompokkan pada dua kategori, yaitu kebutuhan-kebutuhan taraf dasar yang meliputi kebutuhan fisik, rasa aman, terjamin, cinta dan ikut memiliki serta harga diri, lalu yang kedua metakebutuhan yang meliputi apa saja yang terkandung dalam aktualisasi diri, seperti keadilan, kebaikan, keindahan, keteraturan, kesatuan, dan sebagainya.<sup>37</sup>

## 2) Laporan Kemajuan

Hasil pengembangan SDM dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui bagaimana perbandingan antara pegawai saat sebelum dan sesudah memperoleh program pengembangan. Perbandingan dapat bersifat positif maupun negatif. Artinya, pengembangan dapat meningkatkan produktivitas, efektifitas, dan efisiensi kerja ataupun sebaliknya.

## 3) Latihan

Di perlukan program pengembangan yang diatur secara cermat dan tepat sehingga program yang diberikan mampu dipraktikkan dalam pekerjaan.

## 4) Perbedaan Individu

Perbedaan tingkat kecerdasan dan bakat pegawai, maka dari itu pengembangan SDM paling efektif ialah menyesuaikan kemampuan individu dengan program pengembangan yang diberikan.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi utama, yaitu dimensi personal dan organisasional. Keduanya harus

---

<sup>37</sup> M. Munir, *op,cit*, hlm, 194.

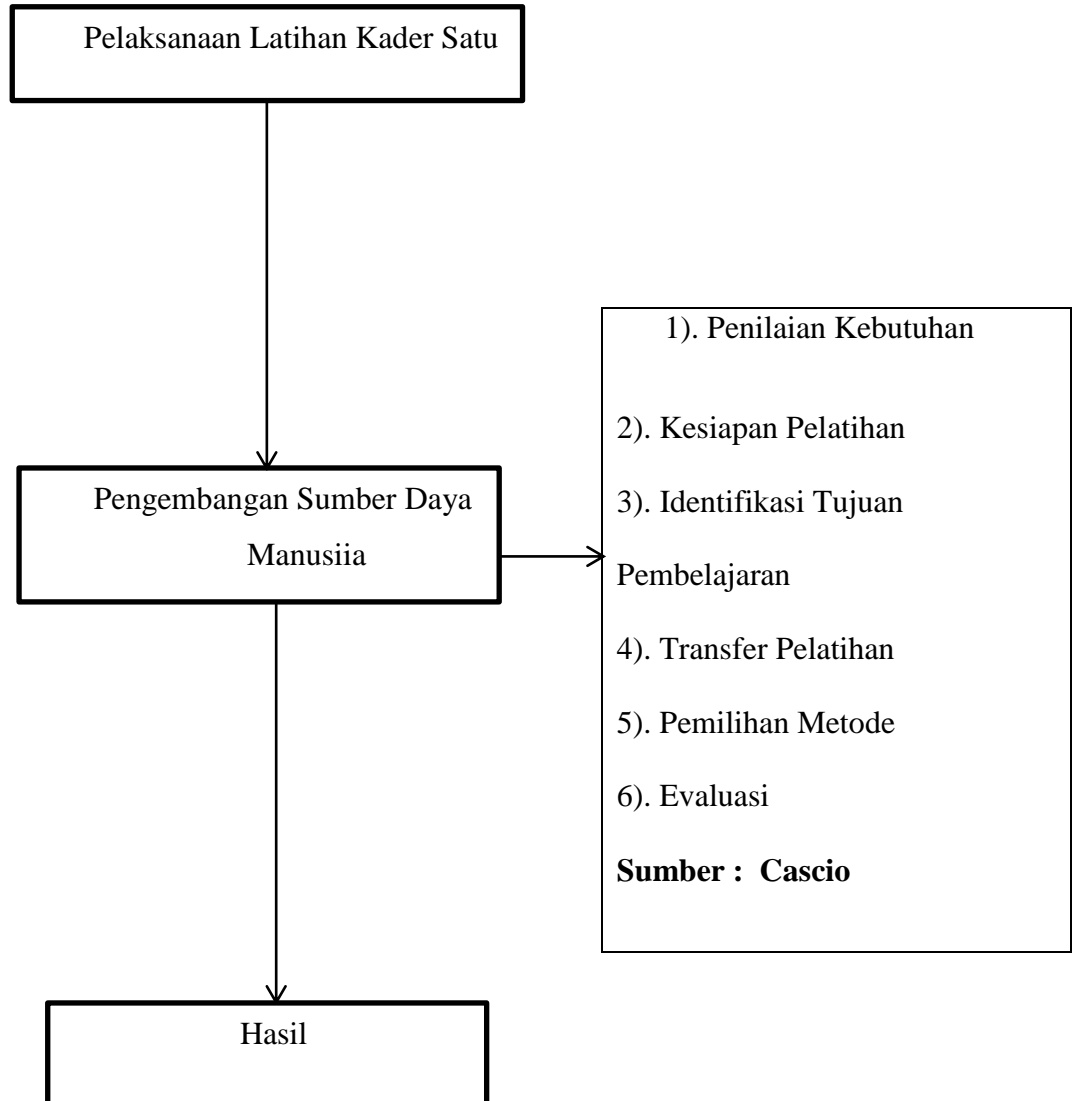
dikembangkan secara tepat, simultan dan berkelanjutan.<sup>38</sup> Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi memerlukan pengembangan sampai pada tingkatan tertentu se sesuai dengan perkembangan organisasi. Karena apabila organisasi ingin berkembang sepatutnya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan dapat menjadi alat bagi organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan kemampuan dan intelektual.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Hasan Basri, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm. 27.

<sup>39</sup> Lemiyana, *Studi Kelayakan Bisnis Islam*, (Palembang: NoerFikri Offset, 2016), hlm, 114.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Penelitian ini memakai metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif adalah suatu penelitian yang fokus menganalisa kehidupan sosial atas cara memvisualisasikan dunia sosial dari perspektif atau interpretasi pribadi formasi dalam latar yang berjalan sewajarnya. Sederhananya, penelitian kualitatif fokus menguraikan bagaimana seseorang memvisualisasikan dan memaknai dunia sosialnya.<sup>40</sup> Penelitian kualitatif ini sesungguhnya merupakan suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menggambarkan kejadian-kejadian yang ada di lapangan sesuai dengan kondisi apa yang terkait dengan pelaksanaan Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang dalam pengembangan sumber daya Manusia.

#### **1. Jenis dan Sumber Data**

##### **a. Jenis data**

Data didefinisikan sebagai hal-hal yang diketahui, atau diasumsikan sebagai fakta dan gambar sebagai bahan untuk mengambil kesimpulan.<sup>41</sup> Dan jenis data dari penelitian adalah data kualitatif. Dalam hal ini, data kualitatif merupakan hasil dari wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti pada saat melakukan penelitian Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang.

---

<sup>40</sup> Nanang Martono, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2016), hlm. 212.

<sup>41</sup> *Ibid*, hlm. 64.

## b. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini merupakan pokok pembahasan dari mana data dapat diperoleh. Dalam hal ini penulis mengambil data dari berbagai sumber seperti buku-buku maupun karya tulis lainnya yang mendukung dan relevan dengan penulisan. Berdasarkan sumbernya, data pada penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu Data Primer dan Data Sekunder, Adapun penjelasannya sebagai berikut;

### 1) Data Primer

Data Primer dalam rangkaian penelitian merupakan informasi yang dikumpulkan oleh peneliti didapat langsung dari sumber utama penelitian lewat wawancara atau lewat hasil dari observasi peneliti itu sendiri dengan sumber informan atau responden.<sup>42</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi sumber utamanya adalah pengurus HMI Cabang Palembang, Panitia Pelaksana, Badan Pembina Latihan Kader Satu, dan para peserta Latihan Kader Satu.

### 2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sebagai data yang tidak diperoleh dari sumber pertama. Dalam hal ini, peneliti memanfaatkan data yang telah di kumpulkan pihak lain.<sup>43</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi data pendukung adalah buku-buku, arsip-arsip tentang latihan kader satu, laporan, serta penelitian terdahulu yang meneliti HMI Cabang Palembang.

---

<sup>42</sup> Nanang Martono, *op.cit*, hlm. 6.

<sup>43</sup> *Ibid*, hlm. 66.

## **B. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Wawancara**

Wawancara adalah metode penelitian yang dilakukan dengan cara melalui pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada informan atau responden untuk dapat mengumpulkan data penelitian.<sup>44</sup> Dengan ini, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa orang yang dianggap dapat memberikan penjelasan yang terkait permasalahan yang diteliti yaitu Pengurus HMI Cabang Palembang, Panitia pelaksana, Badan Pembina Latihan Kader satu, dan para peserta Latihan Kader Satu.

### **2. Observasi**

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang teratur terhadap perihal yang diteliti.<sup>45</sup> Di sini, peneliti terjun langsung kelapangan untuk mengamati jalannya Latihan Kader satu yang dilaksanakan oleh HMI Cabang Palembang, seperti mengamati hal-hal yang bersangkutan dengan ruang, tempat, pelaku, waktu dan peristiwa di dalam lapangan.

### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah rangkaian peristiwa yang telah terjadi atau arsip, visual, atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>46</sup> Dokumentasi adalah catatan

---

<sup>44</sup> *Ibid*, hlm.. 362.

<sup>45</sup> Husaini Usman, *Metodelogi Penelitian Social*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, 2000), hlm. 24.

<sup>46</sup> Sugiono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RAD*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 329.

peristiwa yang sudah lalu. Dokumentas bisa berupa tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang.

### **C. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang yang beralamat di Jalan Radial, 24 Ilir, Kecamatan Bukit kecil, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan.

### **D. Teknik Analisis Data**

Analisis data dapat dikatakan sebagai rangkaian penyajian, kategorisasi, interpretasi, dan observasi yang didapat langsung dari lapangan untuk bertujuan agar data memperoleh makna, agar pembaca dapat mengetahui penelitian kita.<sup>47</sup>

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi yang dilakukan peneliti setelah selesai dari meneliti Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang. Adapun dalam analisis data ini terdapat tiga, antara lain:

#### **1. Reduksi Data**

Reduksi Data ialah rangkaian penyeleksian, penyederhanaan, pengabstrakan, dan pengolahan data mentah yang timbul dari setiap catatan peneliti saat berada di lapangan.<sup>48</sup> Dalam hal ini, reduksi data merupakan suatu usaha dari peneliti untuk mengolah data secara sederhana dengan membuang bagian-bagian yang tidak begitu penting setelah melakukan proses wawancara dan observasi pada saat

---

<sup>47</sup> Nanang Martono, *op.cit*, hlm. 10.

<sup>48</sup> *Ibid*, hlm. 11.



penelitian Latihan Kader Satu. Hal ini dilakukan, karena peneliti menemukan informan yang tidak dapat memberikan jawaban sesuai dengan apa yang sebenarnya.

## **2. Penyajian Data**

Penyajian Data ialah kegiatan menyajikan data hasil penelitian, sehingga memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mampu menyimpulkan hasil sementara dan mampu merangkai tindakan berikutnya kalau seandainya masih ada data yang kurang lengkap, perlu penjernihan, atau tidak diperoleh sama sekali.<sup>49</sup> Proses penyajian data dalam hal ini disampaikan dalam bentuk narasi, yang didukung dengan gambar, grafik, bagan, tabel, skema, dan sebagainya. Sedangkan data yang disajikan didapatkan dari hasil peneliti dalam melakukan penelitian pelaksanaan Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang.

## **3. *Conclusion Drawing* atau Verifikasi**

*Conclusion Drawing* atau Verifikasi merupakan suatu aktivitas menyatakan simpulan berlandaskan kegiatan sebelumnya. Simpulan ini bisa berbentuk sementara atau simpulan akhir.<sup>50</sup> Dalam hal ini, fungsi verifikasi dalam penelitian ini agar dapat menunjukkan upaya peneliti dalam meninjau kembali temuan saat meneliti Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang, sehingga peneliti dapat mengetahui apakah yang disimpulkan sudah relevan dengan judul, tujuan, serta permasalahan penelitian.

---

<sup>49</sup> *Ibid*, hlm. 12.

<sup>50</sup> *Ibid*, hlm, 13.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Berdirinya Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang

HMI didirikan di Yogyakarta pada tanggal 14 *Rabiul awal* 1366 H bertepatan dengan tanggal 5 februari 1947 untuk waktu yang tidak ditentukan dan berkedudukan di tempat Pengurus Besar.<sup>51</sup> HMI merupakan organisasi mahasiswa yang berbasis keislaman, diprakarsai oleh Lafran Pane mahasiswa Sekolah Tinggi Islam Yogyakarta yang sekarang berganti nama menjadi Universitas Islam Indonesia. HMI lahir pada saat di mana Indonesia harus mempertahankan kemerdekaan, sebab pada saat itu Indonesia mengalami tekanan dari Belanda yang mencoba untuk menjajah kembali setelah Jepang bertekuk lutut terhadap tentara sekutu.<sup>52</sup>

Kemudian dalam perjalanannya HMI bukan tanpa tantangan, setelah berdirinya HMI kemudian masuk fase konsolidasi, terutama pembentukan Cabang-Cabang diberbagai daerah. Pada kongres pertama 1947 terdapat empat cabang, lalu kongres kedua tahun 1951 bertambah menjadi lima cabang, ketika kongres ketiga di Jakarta pada tahun 1953 bertambah jumlah cabang menjadi delapan, kemudian pada kongres keempat di Bandung pada tahun 1955 jumlah cabang menjadi 12. Kemudian pada kongres kelima di Medan pada tahun 1957

---

<sup>51</sup> Anggaran Dasar HMI, BAB I, Pasal II.

<sup>52</sup> Eko Hendiyono, Ketua Umum HMI Cabang Palembang Periode 2019-2020, Wawancara tanggal 11 Maret 2021.

jumlah cabang menjadi 19. Kongres keenam di Makasar jumlah cabang bertambah menjadi 23. Lonjakan jumlah cabang meroket saat kongres HMI ketujuh di Jakarta yakni menjadi 42 cabang. Jumlah cabang meningkat menjadi 90 cabang saat Kongres Solo pada tahun 1966. Dari segi kuantitas cabang, periode 1963-1966 menunjukkan kenaikan yang signifikan.<sup>53</sup>

HMI Cabang Palembang berdiri diawali dengan sebuah status anak cabang Palembang berinduk pada HMI Cabang Jakarta Raya pada tahun 1954 dengan inisiatif dua orang mahasiswa yang berasal dari Palembang, untuk mendirikan HMI di Palembang. Bersama-sama temannya Dahlan Husein, Rusdy Cosim, A. Muthalib Yusuf, Daud Ukabi, Ahmad Rawi Yazid. H.A. Majid, Sihabar, Chodijah Saman, Anam Bastari Ahmad, Siti Zaenah, dengan alasan anak cabang karena belum memenuhi syarat-syarat yang sudah diatur dalam Anggaran Rumah Tangga HMI Pasal 30 pada bagian dua tentang persyaratan menjadi cabang penuh. Kemudian Rusdhy Cosim mencari 7 (tujuh) orang lagi anggota HMI, usahanya itu berhasil dengan adanya anggota baru yaitu: A. Moch Choesnoeon, Joyodiharjo, Biahana, Hariadi Sudirno, Abdullah Sidiq.<sup>54</sup>

Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) ditinjau dari struktur organisasi, maka bentuk organisasi yang digunakan dalam kepengurusan HMI Cabang Palembang adalah bentuk garis fungsional. Bentuk organisasi garis dan fungsional, wewenang dari Ketua Umum didelegasikan kepada satuan-satuan organisasi atau bidang-bidang kerja yang dipimpin oleh para ketua, sekretaris

---

<sup>53</sup> Arbani, *op.cit*, hlm. 4.

<sup>54</sup> *Ibid*, hlm. 7-8.

umum dan bendahara umum. Pimpinan dari setiap satuan organisasi atau bidang kerja itu mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas pelaksanaan tugas bidangnya masing-masing. Kemudian secara fungsional tanggung jawab itu harus di pertanggung jawabkan oleh masing-masing pimpinan bidang kerja kepada ketua umum. Secara institusi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) sampai tingkat Pengurus Besar (PB HMI), di dalam Anggaran Dasar Himpunan Mahasiswa Islam (AD HMI) pasal 11, 12, 13,14 dan 15 menjelaskan bahwa struktur organisasi HMI terdiri dari struktur kekuasaan, pimpinan, majlis konsultasi, dan struktur bidang-bidang khusus.<sup>55</sup>

Jadi berdasarkan penjelasan tersebut, HMI Cabang Palembang merupakan cabang dari HMI yang terletak di Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Lahir pada tahun 1954 diawali dengan status anak Cabang Jakarta Raya, karena belum memiliki sarat-sarat yang berlaku. Namun atas inisiatif Dahlan Husein dan kawan-kawannya HMI Cabang Palembang akhirnya menjadi Cabang Penuh hingga sampai saat ini.

---

<sup>55</sup> *Ibid*, hlm. 10.

## 2. Profil Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang

Nama : Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang

Alamat : Yayasan Pembina Umat Jalan Radial, 24 Ilir

Kecamatan : Bukit Kecil

Kota : Palembang

Provinsi : Sumatera Selatan

### Gambar 4.1

#### Kepengurusan HMI Cabang Palembang Periode 2019-2020

<b>Ketua Umum</b>	<b>Eko Hendiyono</b>
Ketua Bidang Pembinaan Anggota	Viko Rhamadan
Ketua Bidang Pembinaan Aparatur Organisasi	M Nejatullah Sidqi
Ketua Bidang Perguruan Tinggi Kemahasiswaan dan Pemuda	Adi Marza
Ketua Bidang Kewirausahaan dan Pengembangan Profesi	Muhammad Firmansyah
Ketua Bidang Partisipasi Pembangunan Daerah	Asep Okta Supandi
Ketua Bidang Pemberdayaan Umat	M Iqbal Ghifari
Ketua Bidang Pengelolaan Sumber Daya Manusia	Adhe Julian P
Ketua Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia	Merdiansyah
Ketua Bidang Lingkungan Hidup	M Arif Tri Harpan
Ketua Bidang Informasi dan Komunikasi	Chandra

Ketua Bidang Pemberdayaan Perempuan	Adillatuzzahrah
-------------------------------------	-----------------

<b>Sekretaris Umum</b>	<b>Indra Setiawan</b>
Wasekum Bidang Pembina Anggota	Binu Pawaksa
Wasekum Bidang Pembinaan Aparatur Organisasi	Sadam Husein
Wasekum Bidang Perguruan Tinggi Kemahasiswaan dan Pemuda	Sutam
Wasekum Bidang Kewirausahaan dan Pengembangan Profesi	Fauzan Reza
Wasekum Bidang Partisipasi Pembangunan Daerah	Dedi Busro
Wasekum Bidang Pemberdayaan Umat	Ibnu Sina
Wasekum Bidang Pengelolaan Sumber Daya Manusia	Yudiansyah
Wasekum Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia	Yuda Iwari
Wasekum Bidang Lingkungan Hidup	Molly Ardiyansyah
Wasekum Bidang Informasi dan Komunikasi	Hardison
Wasekum Bidang Pemberdayaan Perempuan	Lilis Susilowati

<b>Bendahara Umum</b>	<b>Mohammed Noor</b>
Wakil Bendahara Umum	Wahyu Neneng

<b>Departemen-Departemen</b>	
Departemen Pengkajian Data dan Informasi Anggota	Saska Yuda
Departemen Diklat Anggota	Rizan Mulya
Departemen Pengembangan Organisasi	Darul Yukopani
Departemen Perguruan Tinggi dan Kemahasiswaan	M Ilham Akbar
Departemen Kewirausahaan	Nurdin Surani
Departemen Pengembangan Profesi	Yopy Firmansyah
Departemen Partisipasi Pembangunan Daerah	Tolif Fisika
Departemen Hubungan Lembaga Islam	Subhan Robihan
Departemen Sumber Daya Alam	Juman Kholil
Departemen Hubungan Lembaga Perempuan	Novi Masyinaz

*Sumber Data : Ketua Umum HMI Cabang Palembang*

### **3. Tujuan dan Usaha Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang**

#### **a. Tujuan**

Terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian yang bernafaskan Islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhoi *Allah Subhanahu wata'ala*.<sup>56</sup>

#### **b. Usaha**

- 1) Membina pribadi muslim untuk mencapai akhlaqul karimah.
- 2) Membina pribadi muslim yang mandiri.

---

<sup>56</sup> Anggaran Dasar HMI

- 3) Mengembangkan potensi kreatif, keilmuan, sosial dan budaya.
- 4) Mempelopori pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi kemaslahatan masa depan umat manusia.
- 5) Memajukan kehidupan umat dalam mengamalkan *Dienul* Islam dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
- 6) Memperkuat *Ukhuwah Islamiyah* sesama Islam sedunia.
- 7) Berperan aktif dalam dunia kemahasiswaan, perguruan tinggi dan kepemudaan untuk menopang pembangunan nasional.<sup>57</sup>

## **B. Pembahasan dan Hasil Penelitian**

### **1. Kondisi Objektif Pelaksanaan Latihan Kader Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang**

Pelaksanaan Latihan Kader Satu merupakan tahap perekrutan kader baru Himpunan Mahasiswa Islam. Pada dasarnya Latihan Kader Satu merupakan upaya dalam menamkan hak dan kewajiban untuk para anggota baru HMI sebagai kader umat dan kader bangsa, sesuai dengan tujuan dari Latihan Kader Satu itu sendiri, yaitu “Terbinanya kepribadian muslim yang berkualitas akademis, sadar akan fungsi dan perannya dalam berorganisasi, serta hak dan kewajiban sebagai kader umat dan kader bangsa”.<sup>58</sup> Adapun komponen yang terlibat dalam kegiatan pelaksanaan Latihan Kader Satu adalah sebagai berikut:

---

<sup>57</sup> Anggaran Dasar HMI

<sup>58</sup> Alvin Nahdy, Ketua Umum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.



a. Pengurus HMI Cabang

Pengurus HMI Cabang mempunyai peran untuk mengatur regulasi pelaksanaan Latihan Kader Satu, serta legalisasi atas pengukuhan kelulusan peserta yang dituangkan dalam surat keputusan tentang pengukuhan dan pengesahan anggota biasa HMI.<sup>59</sup>

b. Pengurus HMI Komisariat

Pengurus HMI Komisariat berperan penuh atas kegiatan Latihan Kader Satu, sebab ia bertugas sebagai penyelenggara dari Latihan Kader Satu itu sendiri. Adapun tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- 1). Mengusahakan tempat, akomodasi, konsumsi dan fasilitas lainnya.
- 2). Mengusahakan perijinan dan pembiayaan latihan.
- 3) Menjamin kenyamanan suasana dan keamanan latihan.
- 4) Bekerja sama dengan unsur lainnya demi kesuksesan latihan<sup>60</sup>

c. Badan Pengelola Latihan Cabang

Badan Pengelola Latihan merupakan badan khusus yang ada di HMI, yang bertugas dan bertanggung jawab untuk memimpin, mengawasi dan mengarahkan latihan. Sejak dibuka sampai Latihan Kader Satu itu sendiri ditutup. Adapun tugas-tugasnya secara garis besar sebagai berikut:

- 1) Memimpin Latihan baik di dalam maupun di luar forum.
- 2) Memberikan Materi apabila pemateri tidak dapat hadir.

---

<sup>59</sup> Alvin Nahdy, Ketua Umum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

<sup>60</sup> Alvin Nahdy, Ketua Umum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

- 3) Melakukan penajaman pemahaman atas materi yang telah diberikan.
- 4) Melakukan evaluasi terhadap peserta latihan.
- 5) Menentukan kelulusan terhadap peserta latihan.
- 6).Mengadakan koordinasi di antara unsur yang terlibat langsung dalam pelaksanaan latihan.<sup>61</sup>

d. Pemateri

Bertugas untuk menyampaikan materi latihan yang dipercayakan kepadanya. Adapun yang biasanya menjadi pemateri dalam Latihan Kader Satu HMI, khususnya HMI Cabang Palembang adalah Alumni HMI yang terlibat aktif dalam perkaderan HMI dan menguasai isi materi yang akan disampaikannya.<sup>62</sup>

**Gambar 4.2**

**Kegiatan Latihan Kader Satu HMI Komisariat Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Cabang Palembang**

Tanggal	Waktu	Uraian/Mater	Instruktur	PJ
<b>Kamis, 17 Desember 2020</b>	16.00-17.00	Screening	-	OC
	17.00-17.30	Opening	-	MOT
	17.30-20.00	Ishoma	-	AST
	20.00-20.30	Kontrak Belajar	-	MOT
	20.30-23.00	<b>1. Arah Perkaderan</b>	<b>1. BPL HMI Cabang Palembang</b>	
<b>Jum'at, 18 Desember 2020</b>	04.30-05.00	Sholat & Kultum	-	AST
	05.00-08.00	Olahraga & Sarapan	-	MOT
	08.00-12.00	<b>2. Pengantar Filsafat Ilmu</b>	<b>Kanda Yulian Rama</b>	AST
	12.00-13.00	Ishoma	<b>3. Abdillah</b>	MOT

<sup>61</sup> Alvin Nahdy, Ketua Umum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

<sup>62</sup> Alvin Nahdy, Ketua Umum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

	13.00-15.00	<b>3. Keislaman I</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sejarah perumusan NDP dan kedudukan NDP dalam Organisasi HMI <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengertian NDP</li> <li>• Sejarah Perumusan NDP</li> <li>• NDP sebagai kerangka global pemahaman Islam dalam konteks organisasi HMI</li> <li>• Hubungan NDP dengan Mission HMI</li> <li>• Metode Pemahaman NDP</li> </ul> </li> <li>• Garis Besar Materi NDP Hakekat kehidupan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisa Kebutuhan Hidup Manusia</li> <li>• Mencari kebenaran sebagai kebutuhan dasar manusia</li> <li>• Islam sebagai sumber kebenaran</li> </ul> </li> <li>• Hakekat Kebenaran <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsep tauhid ‘La Ilaha Ilallah’</li> <li>• Eksistensi sifat-sifat Allah</li> <li>• Rukun iman sebagai upaya dalam mencari kebenaran</li> </ul> </li> </ul>	<b>Asmara</b>	
	15.30-16.00	Isho		
	16.00-17.00	Lanjutan		
	17.00-20.00	Materi-Ishoma		
	20.00-23.00	<b>4. Keislaman II &amp; III</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hakikat Penciptaan alam semesta <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eksistensi Manusia</li> <li>• Fungsi dan tujuan penciptaan alam semesta</li> </ul> </li> <li>• Hakekat Penciptaan Manusia</li> <li>• Eksistensi manusia dan kedudukan manusia di antara makhluk lainnya</li> <li>• Kesetaraan dan kedudukan manusia sebagai khalifah di muka bumi</li> <li>• Manusia sebagai hamba Allah</li> <li>• Fitrah, kebebasan dan tanggung jawab</li> </ul>	<b>4. Kanda Rahman</b>	AST MOT AST MOT
	23.00-04.30	Istirahat		
<b>Sabtu, 19 Desember 2020</b>	04.30-05.00	Sholat & Kultum		AST
	05.00-08.00	Olahraga & Sarapan		MOT
	08.00-12.00	<b>5. Keislaman IV &amp; V</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hakekat Masyarakat <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perlunya penegakan keadilan dalam masyarakat</li> </ul> </li> </ul>	<b>5. Kanda Astra Winata</b>	AST MOT MOT

	12.00-13.00 13.00-15.00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan keadilan dengan kemerdekaan</li> <li>• Hubungan keadilan dengan kemakmuran</li>   <li>• Kepemimpinan untuk menegakkan keadilan</li> <li>• Hakekat Ilmu <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ilmu sebagai jalan mencari kebenaran</li> <li>• Jenis-jenis Ilmu</li> <li>• Hubungan antara Iman, Ilmu dan Amal</li> </ul> </li> </ul> <p>Ishoma</p> <p><b>6. Sejarah HMI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengantar Ilmu Sejarah <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengertian ilmu sejarah</li> <li>• Manfaat dan kegunaan mempelajari ilmu sejarah</li> </ul> </li> <li>• Misi kelahiran HMI <ul style="list-style-type: none"> <li>• Masyarakat adab pra sejarah</li> <li>• Periode kenabian fase mekkah dan madinah</li> </ul> </li> <li>• Latar belakang berdirinya HMI <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi umat Islam di dunia dan Indonesia</li> <li>• Kondisi perguruan tinggi dan Mahasiswa</li> </ul> </li> <li>• Gagasan dan Pendiri HMI <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sosok Lafran Pane</li> <li>• Gagasan pembaharuan pemikiran ke-Islaman</li> <li>• Gagasan dan visi perjuangan sosial budaya</li> <li>• Komitmen ke-Islaman dan kebangsaan sebagai dasar perjuangan</li> </ul> </li> <li>• Dinamikasejarah perjuangan HMI dalam perjuangan bangsa <ul style="list-style-type: none"> <li>• HMI dalam fase perjuangan fisik</li> <li>• HMI dalam Fase pertumbuhan dan konsolidasi bangsa</li> <li>• HMI dalam fase orde baru</li> <li>• HMI dalam fase pembangunan dan modernisasi bangsa</li> <li>• HMI dalam fase reformasi</li> </ul> </li> </ul> <p>Isho Materi Ishoma</p>	<b>6. Kanda Diki Juardi</b>	AST MOT MOT
	15.30-16.00 16.00-17.00	<p>Isho Materi Ishoma</p> <p><b>7. Konstitusi HMI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengantar Ilmu hukum</li> </ul>	<b>7. Kanda Budina</b>	

	17.00-20.00 20.00-23.00  23.00-05.00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengertian ilmu hukum</li> <li>• Ruang lingkup konstitusi HMI</li> <li>• Pengertian konstitusi</li> <li>• Makna dan penjelasan muqoddimah konstitusi HMI</li> <li>• AD/ART HMI</li> <li>• Masalah keanggotaan</li> <li>• Masalah struktur kekuasaan</li> <li>• Masalah struktur kepemimpinan</li> <li>• Pengantar pedoman-pedoman dasar organisasi</li> <li>• Hubungan konstitusi AD/ART dan pedoman-pedoman</li> </ul> <p>Tidur</p>		AST MOT MOT
<b>Minggu, 20 Desember 2020</b>	04.00-05.00 05.00-08.00 08.00-12.00  12.00-13.00 13.00-15.30	<p>Sholat &amp; Kultum</p> <p>Olahraga &amp; Sarapan</p> <p><b>8. Mission HMI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Makna HMI sebagai organisasi mahasiswa</li> <li>• Pengertian mahasiswa</li> <li>• Mahasiswa sebagai inti kekuatan perubahan</li> <li>• Dinamika gerakan mahasiswa</li> <li>• Tujuan HMI</li> <li>• Arti insan akademis, pencipta, pengabdian yang bernafaskan Islam dan bertanggung jawab</li> <li>• Arti masyarakat adil makmur yang diridhainya</li> <li>• Fungsi dan gerakan HMI</li> <li>• Pengertian HMI organisasi kader</li> <li>• Pengertian HMI organisasi perjuangan</li> <li>• Pengertian HMI organisasi mewujudkan tujuan HMI</li> <li>• Hubungan antara asas, tujuan, status, dan peran HMI secara integral</li> </ul> <p>Isho</p> <p><b>9. Kepemimpinan Management Organisasi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengertian dasar-dasar, fungsi dan tujuan kepemimpinan dalam islam dan globalisasi</li> <li>• Karakteristik kepemimpinan</li> <li>• Sifat-sifat sebagai etos kepemimpinan</li> <li>• Tipe-tipe kepemimpinan</li> </ul>	<p><b>8. Ketua Umum HMI Cabang Palembang</b></p> <p><b>9 Kanda M Randicha</b></p>	AST MOT MOT  AST MOT MOT

	15.30-16.00 16.00-17.00 17.00-20.00 20.00-23.00 23.00-04.30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Syarat-syarat menjadi pemimpin</li> <li>• Kriteria-kriteria pemimpin ideal</li> <li>• Organisasi sebagai alat perjuangan</li> <li>• Struktur organisasi dan model kepemimpinan</li> <li>• Manajemen kearsipan dalam organisasi</li> <li>• Hubungan antara kepemimpinan, manajemen dan organisasi</li> </ul> <p>Isho Lanjutan Ishoma</p> <p><b>10. Kekohatian</b></p>	<p><b>-Viko Ramadhan</b></p> <p><b>10. Ayunda Adilatuza hrah</b></p>	AST MOT MOT
<b>Senin, 21 Desember 2020</b>	04.30-05.00 05.00-08.00 08.00-12.30 12.30-13.00 13.00-15.30 15.30-16.00 16.00-17.00 17.00-20.00 20.00-21.00 21.00-23.00 23.00-23.30 23.00-dst	<p>Sholat &amp; Kultum</p> <p>Olahraga &amp; Sarapan</p> <p><b>11. Pergerakan Mahasiswa</b></p> <p>Ishoma</p> <p><b>Presentasi Makalah</b></p> <p>Isho</p> <p><b>12. Tehnik Persidangan</b></p> <p>Ishoma</p> <p><b>Psikotes &amp; post test</b></p> <p>Ta'aruf</p> <p>Renungan malam</p> <p>Tidur</p>	<p><b>11. Kanda Ahmad Harun Yahya</b></p> <p><b>12. Kanda Viko Ramadhan</b></p>	AST MOT AST MOT MOT MOT MOT AST
<b>Selasa, 22 Desember 2020</b>	02.00-05.30 05.30-08.00 08.00-10.00 Pulang....	<p>Muhasabah &amp; Sholat</p> <p>Olahraga &amp; sarapan</p> <p><b>Pengumuman kelulusan dan Ikrar Anggota</b></p>		

*Sumber: Bujang Agung Laksamana, Ketua Pelaksana Latihan Kader Satu HMI Komisariat Dakwah dan Komunikasi per tanggal 17-22 Desember 2020*

## **2. Latihan Kader Satu Sebagai Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Di setiap organisasi, pelatihan dan merupakan salah satu komponen penting yang perlu diadakan. Perlu kita ketahui bahwa pelatihan dan pengembangan

merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku. Dalam manajemen sumber daya manusia pelatihan merupakan salah satu konsep pengembangan sumber daya manusia yang di dalam prosesnya anggota dilibatkan aktivitas-aktivitas khusus, terencana dan terukur.<sup>63</sup> Dengan demikian kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dapat muncul sehingga dapat diaplikasikan dalam melakukan peran-peran terhadap organisasi. Di HMI, khususnya HMI Cabang Palembang, Latihan Kader Satu merupakan media pengembangan sumber daya manusia untuk calon anggota baru HMI itu sendiri, yang di mana dalam tujuan Latihan Kader Satu agar terbinanya kepribadian muslim yang berkualitas akademis, serta sadar akan peran dan fungsinya. Namun tujuan itu tidak mudah untuk tercapai jika dalam pelaksanaannya tidak mempunyai konsep yang baik, sistematis, dan komprehensif.

Berangkat dari itu untuk mewujudkan eksistensi yang kompetitif, agar dapat efektif untuk mewujudkan perbaikan dan peningkatan pengetahuan, ketrampilan/keahlian dan sikap pekerja harus dipilih model pelatihan yang akan dilaksanakan. Dan dalam penelitian ini, dari hasil observasi dan wawancara, penulis meneliti pelaksanaan Latihan Kader Satu dengan langkah-langkah pelatihan menurut Cascio, yaitu:

- a. Penilaian Kebutuhan

Menurut Bujang Agung Laksamana, selaku Ketua Pelaksana Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang pada tanggal 17 sampai 22 Desember 2020,

---

<sup>63</sup>Chris Rowel, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 436.

mengatakan bahwa penilaiain kebutuhan dalam pelaksanaan Latihan Kader Satu ini adalah untuk menambah anggota baru HMI, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kuantitas diperlukan demi kepentingan regrenasi organisasi, sedangkan kualitas diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Selain penilaian kebutuhan dari segi organisasi, Bujang juga mengatakan bahwa ada juga penilaian kebutuhan anggota terhadap pelatihan tersebut perlu untuk dilakukan analisis juga. Maka secara umum. Kebutuhan anggota terhadap Latihan Kader Satu adalah untuk mengenal HMI lebih jauh dan agar calon anggota mempunyai kepribadian muslim yang akademis serta sadar akan peran dan fungsinya, sesuai dengan tujuan Latihan Kader itu sendiri. Lebih jauh dari itu, Komisariat-komisariat yang melaksanakan Latihan Kader Satu juga membentuk kepanitian kegiatan pelatihan ini. Tujuannya agar Latihan Kader Satu itu sendiri berjalan dengan teratur dan lancar.<sup>64</sup>

#### b. Kesiapan Pelatihan

Dalam melaksanakan Latihan Kader Satu, setiap Komisariat yang dibawah naungan HMI Cabang Palembang menerapkan fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi:

##### 1) Perencanaan

Perencanaan dilakukan sebulan sebelum dilaksanakan Latihan Kader Satu. Di mulai dari materi yang akan diberikan kepada peserta, tanggal, waktu pembelajaran, pematari, masa pengenalan calon, metode dan hal-hal yang

---

<sup>64</sup> Bujang Agung Laksamana, Ketua Pelaksana Latihan Kader Satu Komisariat Dakwah dan Komunikasi HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.



menyangkut kegiatan LK 1 HMI sudah direncanakan dan dipersiapkan oleh Komisariat dan Badan Pengelola Latihan itu sendiri.

## 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian dalam LK 1 HMI Cabang Palembang dengan membentuk Panitia Pelaksana, Penanggung Jawab. Setelah Panitia Pelaksana dan Penanggung jawab acara terbentuk, mereka diberi tugas, fungsi, dan pokoknya masing-masing untuk mereka kerjakan.

## 3) Pelaksanaan

Menurut Bujang setelah perencanaan dan pengorganisasian sudah dilakukan, maka pihak penyelenggara Latihan Kader Satu melakukan pelaksanaan Latihan Kader Satu selama enam hari dengan tenaga pelaksana yang handal dan ahli dalam bidangnya masing-masing. Selain itu, para pelaksana juga harus menjadi contoh terhadap para peserta LK 1. Karena kunci keberhasilan dari LK 1 itu sendiri terletak dari bagaimana Panitia dan Badan Pengelola memperlakukan para peserta itu sendiri.

## 4) Evaluasi

Setiap hari dalam enam hari pelaksanaan LK 1, pihak panitia dan badan pengelola latihan melakukan evaluasi untuk meninjau kembali permasalahan-permasalahan yang terjadi selama satu hari itu. Lalu setelah LK 1 benar-benar selesai, pihak panitia melakukan evaluasi kembali bersama Komisariatnya untuk

melihat cela dari kekurangan selama pelaksanaan LK 1 itu berjalan, agar dapat menjadi pelajaran ketika kedepan akan mengadakan LK 1 kembali.<sup>65</sup>

c. Identifikasi Tujuan Pembelajaran

Identifikasi tujuan pembelajaran dalam LK 1 HMI, khususnya Cabang Palembang sesuai dengan pedoman dasar perkaderan HMI tentang tujuan LK 1, yaitu “Terbinanya kepribadian muslim yang berkualitas akademis, sadar akan fungsi dan perannya dalam berorganisasi, serta hak dan kewajiban sebagai kader umat dan kader bangsa”. Oleh karena itu, dalam materi LK 1 lebih ditekankan tentang ke-Islam-an, ke-HMI-an, dan ke-Indonesia-an untuk mencapai tujuan LK 1 itu sendiri.<sup>66</sup>

d. Transfer Pelatihan

Menurut Bujang, jika transfer pelatihan merujuk kepada kemampuan peserta untuk menerima apa yang telah diajarkan dalam pelatihan dan mengaplikasikannya dalam sehari-hari. Maka sebenarnya itu dapat dilihat sesudah pelatihan itu sendiri. Namun meskipun begitu, untuk mengetahui bahwa apakah peserta mampu menerima apa yang telah diajarkan dalam pelatihan dan menerapkannya, biasanya, baik Panitia Pelaksana maupun Badan Pengelola Latihan selalu mencermati dari segi disiplin waktu, ibadah, serta tanggung jawab

---

<sup>65</sup> Bujang Agung Laksamana, Ketua Pelaksana Latihan Kader Satu Komisariat Dakwah dan Komunikasi HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

<sup>66</sup> Alvin Nahdy, Ketua Umum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

para peserta terhadap tugas-tugasnya. Dari sanalah pihak Panitia Pelaksana dan Badan Pengelola Latihan dapat melihat perubahan kecil dari setiap peserta LK 1.<sup>67</sup>

e. Pemilihan Metode

Untuk pemilihan metode yang digunakan dalam LK 1, HMI Cabang Palembang menggunakan metode Ceramah, Presentasi, *Focus Group Discussion*, dan Brainstorming. Namun menurut, ketua Umum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Palembang, metode yang lebih banyak digunakan adalah ceramah dan presentasi, hal itu dilakukan untuk meningkatkan mental dan *Public speaking* para peserta. Sedangkan *Focus Group Discussion* dipilih untuk menambah wawasan dan keilmuan para peserta dari apa yang telah disampaikan oleh pemateri. Dan untuk Brainstroming untuk meningkatkan mental peserta agar mampu menyampaikan ide-ide dan kreativitas kepada hal layak umum. Sebab Brainstroming adalah metode untuk pemecahan masalah secara kreatif dengan mendorong anggota kelompok untuk mengeluarkan ide sambil menahan kritik atau penilaian.<sup>68</sup>

f. evaluasi

Seperti yang sudah saya tuliskan dalam poin kesiapan pelatihan, bahwa HMI Cabang Palembang menerapkan fungsi manajemen dalam proses pelaksanaan LK 1. Karena dari itu, Evaluasi juga mereka lakukan untuk meninjau kembali permasalahan dan kekurangan-kekurangan yang terjadi sebelum maupun sesudah LK 1. Evaluasi ini dilakukan oleh Komisariat dengan Panitia Pelaksana,

---

<sup>67</sup> Bujang Agung Laksamana, Ketua Pelaksana Latihan Kader Satu Komisariat Dakwah dan Komunikasi HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

<sup>68</sup> Alvin Nahdy, Ketua Umum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

dan Panitia Pelaksana dengan Badan Pengelola Latihan. Menurut Bujang, Evaluasi sangat penting, karena fungsinya untuk melihat dan mengetahui kekurangan yang terjadi selama proses pelatihan. Serta untuk mengetahui keberhasilan dari Latihan Kader Satu itu sendiri.<sup>69</sup>

### **3. Pendapat Peserta, Panitia Pelaksana, dan Badan Pengelola Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang**

#### **a. Pendapat Peserta**

##### **1) Peserta Satu**

Nama lengkap Rio Ipanda, peserta Latihan Kader Satu yang diselenggarakan oleh Komisariat Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah HMI Cabang Palembang, mengatakan bahwa pelaksanaan Latihan Kader Satu yang ia ikuti dapat dikatakan baik. Dimulai dari materi pelatihan, konsumsi para peserta, serta pihak panitia yang begitu baik. Namun, ia mengatakan saat mengikuti Latihan Kader Satu, yang paling menjadi faktor penghambat adalah jumlah waktu pembelajaran. Menurutnya jumlah waktu pada Latihan Kader Satu HMI terlalu lama, dalam sehari ia bisa belajar kurang lebih dua belas jam, dan itu belum termasuk dalam kegiatan lain, seperti mandi yang harus antri dahulu karena kamar mandi di HMI Cabang Palembang hanya ada tiga sementara para peserta ada tiga puluh orang, dan kegiatan senam yang rutin dilakukan setiap pagi, sehingga

---

<sup>69</sup> Bujang Agung Laksamana, Ketua Pelaksana Latihan Kader Satu Komisariat Dakwah dan Komunikasi HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

membuat ia lelah dan tingkat kefokusannya menjadi berkurang, alhasil ia mengantuk saat mengikuti proses belajar pada Latihan Kader Satu.<sup>70</sup>

## 2) Peserta Dua

Nama lengkap Muslim Ansori, peserta Latihan Kader Satu yang diselenggarakan oleh Komisariat Universitas Sriwijaya Palembang HMI Cabang Palembang, mengatakan bahwa saat mengikuti Latihan Kader Satu, ia belajar banyak hal, antara lain adalah disiplin waktu dan *public speaking*. Latihan Kader Satu mengajarkan ia tentang disiplin terhadap waktu, contohnya adalah sholat lima waktu. Oleh pihak penyelenggara, ia dituntut untuk harus sholat pada awal waktu. Dan ia pun mengaku, setelah mengikuti Latihan Kader Satu ia menjadi pribadi yang percaya diri, sehingga yang awalnya tidak bisa kini ia bisa *public speaking*. Menurutnya, hal ini terjadi karena saat mengikuti Latihan Kader Satu ia dituntut untuk lebih berani berbicara dan menyampaikan pendapat. Hanya, kekurangan dari Latihan Kader Satu baginya adalah jumlah waktu dalam pelatihan. Selaras dengan Rio, Muslim juga mengatakan bahwa waktu istirahat dalam Latihan Kader Satu sangat sedikit sekali, sehingga ia tidak bisa sepenuhnya menerima materi yang disampaikan karena kelelahan saat mengikuti proses belajar mengajar Latihan Kader Satu.<sup>71</sup>

### b. Pendapat Panitia Pelaksana

Nama lengkap Bujang Agung Laksamana, Ketua Pelaksana Latihan Kader Satu Komisariat Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah HMI Cabang

---

<sup>70</sup> Rio Ipanda, Peserta Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

<sup>71</sup> Muslim Ansori, Peserta Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

Palembang pada tanggal 17 sampai 22 Desember 2020. Dilaksanakan dengan persiapan yang matang. Menurutnya saat melaksanakan Latihan Kader Satu pihak panitia menerapkan fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengawasan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Namun ia mengatakan, faktor penghambat saat melaksanakan Latihan Kader Satu adalah ego panitia yang tidak stabil, yang dalam banyak kesempatan tidak mampu bekerja secara tim. Selain itu, jumlah waktu pembelajaran Latihan Kader Satu harus diperbaiki lagi. Menurutnya tingkat kefokusannya manusia hanya berkisar 1 sampai 2 jam, sementara Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang berkisar 12 jam. Menurutnya lagi, untuk masalah jumlah waktu, pihak panitia tidak bisa berbuat apa-apa, sebab itu adalah hak prerogatif Badan Pengelola Latihan.<sup>72</sup>

#### c. Pendapat Badan Pengelola Latihan

Nama Lengkap Muhammad Alvin Nahdy, Ketua Umum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Palembang, mengatakan bahwa secara umum proses perkaderan di HMI itu sama saja, karena mengikuti pedoman dasar Badan Pengelola HMI dan hasil ketetapan kongres. Namun, dalam pelaksanaannya setiap Cabang memiliki kearifan lokal sendiri sama dengan penyusunan kurikulum di Sekolah yang harus memperhatikan budaya lokal. Ia mengatakan Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang, ada materi wajib yang dipecah menjadi beberapa sub tema, sementara di Cabang lainnya dirangkum menjadi satu. Hal ini mempengaruhi jumlah waktu pelaksanaan Latihan Kader Satu. Menurutnya lagi,

---

<sup>72</sup> Bujang Agung Laksamana, Ketua Pelaksana Latihan Kader Satu Komisariat Dakwah dan Komunikasi HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

untuk pengembangan kualitas peserta, sebenarnya yang paling mempengaruhi adalah pasca dari Latihan Kader Satu itu sendiri. Karena setelah Latihan Kader Satu, Komisariat yang ada di bawah naungan HMI Cabang Palembang harus melakukan *Follow up* atau kajian lanjutan untuk mengulas dan menambahkan pemahaman kognitif terhadap peserta Latihan Kader Satu. Namun hal ini, sangat jarang sekali dilakukan, bahkan ada beberapa Komisariat yang tidak pernah lagi melakukan *follow up*. Dan inilah, yang menjadi penyebab menurunnya kualitas kader HMI secara keseluruhan.<sup>73</sup>

#### **4. Faktor Pendukung dan Penghambat**

Sebuah aktifitas yang besar selalu menemukan hal-hal yang menjadi faktor pendukung dan penghambat. Keduanya selalu jalan seiring dan mewarnai aktifitas tersebut.

Setelah melakukan observasi dan wawancara, peneliti menemukan faktor pendukung dan penghambat dalam Pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang, adapun faktor tersebut sebagai berikut:

##### **a. Faktor Pendukung**

###### **1) Fasilitas yang memadai**

HMI Cabang Palembang mempunyai tempat yang layak untuk mengadakan Latihan Kader Satu. Dari tempat tidur, kamar mandi, forum diskusi, dan segala

---

<sup>73</sup> Alvin Nahdy, Ketua Umum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

perlengkapan-perlengkapan Latihan Kader Satu. Hal ini yang membuat para peserta menjadi nyaman saat mengikuti pelatihan Latihan Kader Satu.<sup>74</sup>

## 2) Pemateri yang handal

Dalam proses belajar mengajar, pemateri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan para peserta dalam menimba ilmu. Dan dalam pelaksanaan Latihan Kader Satu, pihak panitia mencari Pemateri yang ahli dan menguasai materi yang ingin disampaikan. Pemateri ini biasanya berasal dari alumni HMI yang kompeten dan menguasai keilmuan dari materi yang ingin ia sampaikan.<sup>75</sup>

## 3) Keuangan

Keuangan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan sehari-hari, begitu pula dengan sebuah pelatihan. Di HMI, Khususnya HMI Cabang Palembang, keuangan dalam Latihan Kader Satu biasanya didapatkan dari Alumni-alumni HMI. Dan itu sangat mendukung dalam kelancaran Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang<sup>76</sup>

## 4) Jargon HMI

HMI mempunyai jargon yaitu Yakusa yang berarti yakin usaha sampai. Jargon Yakusa ini sangat memberikan energi positif bagi para peserta. Karena dalam keadaan lelah dan terbesit untuk menyerah dan tidak ingin lagi menyelesaikan

---

<sup>74</sup> Rio Ipanda, Peserta Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

<sup>75</sup> Bujang Agung Laksamana, Ketua Pelaksana Latihan Kader Satu Komisariat Dakwah dan Komunikasi HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

<sup>76</sup> Bujang Agung Laksamana, Ketua Pelaksana Latihan Kader Satu Komisariat Dakwah dan Komunikasi HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.



pelatihan, maka peserta lain akan memberi semangat dengan mengatakan “Yakusa, yakin usaha sampai!”

#### b. Faktor Penghambat

##### 1) Ego panitia

Dalam menyelenggarakan pelatihan, emosional pihak panitia tidak stabil. Dan hal inilah yang terkadang menjadi faktor penghambat saat melaksanakan Latihan Kader Satu. Misalnya pihak panitia menyuruh untuk peserta sholat lima waktu, sementara ada beberapa panitia yang tidak sholat. Padahal oknum panitia tersebut harus menjadi contoh yang baik terhadap peserta, agar peserta dapat mencontohnya.

##### 2) Waktu Istirahat

Waktu istirahat merupakan faktor utama yang menjadi penghambat bagi peserta. Kurangnya waktu istirahat, membuat para peserta kehilangan tingkat kefokusannya yang akhirnya membuat peserta mengantuk karena kelelahan. Tidak bisa dipungkiri, tingkat kefokusannya manusia hanya mencapai 1-2 jam. Sedangkan Latihan Kader Satu di HMI Cabang Palembang, para peserta diajak berpikir dari jam 4.30-23.00 setiap hari selama proses pelatihan.<sup>77</sup>

##### 3) Pemateri

Selain menjadi faktor pendukung, pemateri juga merupakan faktor penghambat dalam proses pelaksanaan Latihan Kader Satu. Sebab pemateri Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang merupakan Alumni dari HMI yang sebagian besar

---

<sup>77</sup> Rio Ipanda, Peserta Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang, Wawancara Tanggal 11 Maret 2021.

sibuk dengan pekerjaannya yang berdampak dengan sulitnya mencari materi yang kompeten dalam bidangnya.

## **5. Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Bagian ini merupakan hasil dari analisa peneliti setelah pengambilan data melalui proses observasi dan wawancara untuk mengambil keputusan yang objektif dan sesuai fakta di lapangan.

Di mana, untuk melihat bagaimana pelaksanaan Latihan Kader Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang dalam pengembangan sumber daya manusia, peneliti melihatnya dari langkah-langkah pelatihan dalam Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang dari teori Cascio tentang langkah-langkah pelatihan. Sehingga Pada pemaparan hasil penelitian di atas terdapat sebuah penjelasan bahwa Latihan Kader Satu di HMI Cabang Palembang sudah menerapkan langkah-langkah pelatihan dengan cukup baik. Yaitu:

### **a. Penilaian Kebutuhan**

Penilaian kebutuhan sudah sesuai dengan Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang itu sendiri. Yaitu dalam pelaksanaan Latihan Kader Satu ini adalah untuk menambah anggota baru HMI, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kuantitas diperlukan demi kepentingan regenerasi organisasi, sedangkan kualitas diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Hal ini diupayakan dengan materi-materi pelatihan yang banyak berisi tentang penanaman nilai-nilai Ke-HMI-an agar para peserta sadar akan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai Kader HMI.

#### b. Kesiapan Pelatihan

HMI Cabang Palembang sebagai penyelenggara pelatihan Latihan Kader Satu sudah menyiapkan pelatihan dengan seutuhnya. Terbukti dengan fungsi manajemen yang mereka terapkan saat menyelenggarakan Latihan Kader Satu. Yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi diterapkan dengan baik.

#### c. Identifikasi Tujuan Pembelajaran

Dalam Latihan Kader Satu di HMI Cabang Palembang, identifikasi tujuan pembelajaran sudah dirumuskan dengan tegas dan jelas. Yakni tujuan pembelajaran dalam Latihan Kader Satu di HMI Cabang Palembang sesuai dengan pedoman dasar perkaderan HMI tentang tujuan Latihan Kader Satu, yaitu “Terbinanya kepribadian muslim yang berkualitas akademis, sadar akan fungsi dan perannya dalam berorganisasi, serta hak dan kewajiban sebagai kader umat dan kader bangsa”. Oleh karena itu, dalam materi Latihan Kader Satu lebih ditekankan tentang ke-Islam-an, ke-HMI-an, dan ke-Indonesia-an untuk mencapai tujuan Latihan Kader Satu itu sendiri.

#### d. Transfer Pelatihan

Transfer pelatihan sudah dilakukan oleh HMI Cabang Palembang saat pelaksanaan Latihan Kader Satu. Yaitu untuk mengetahui bahwa apakah peserta mampu menerima apa yang telah diajarkan dalam pelatihan dan menerapkannya, biasanya, baik Panitia Pelaksana maupun Badan Pengelola Latihan selalu mencermati dari segi disiplin waktu, ibadah, tanggung jawab para peserta

terhadap tugas-tugasnya, serta kemampuan para peserta saat membawakan materi ketika presentase. Dari sanalah pihak Panitia Pelaksana dan Badan Pengelola Latihan dapat melihat perubahan kecil dari setiap peserta Latihan Kader Satu.

e. Pemilihan Metode

Pemilihan metode pelatihan yang dipilih oleh HMI Cabang Palembang yakni menggunakan metode Ceramah, Presentasi, *Focus Group Discussion*, dan Brainstorming. Hanya, yang paling banyak digunakan adalah Ceramah dan Presentasi yang disampaikan pemateri kepada peserta. Namun melihat jumlah waktu pembelajaran yang begitu panjang sehingga membuat peserta kelelahan dan mengantuk, seharusnya metode yang lebih dikedepankan adalah *focus group discussion* dan *Brainstroming* daripada ceramah dan presentasi. Karena jika metode ceramah dan presentasi lebih banyak digunakan, akan membuat peserta bosan, sebab forum hanya berjalan satu arah, yakni dari pemateri saja. Oleh dari itu, seharusnya metode yang lebih dikedepankan adalah *Focus Group Discussion* dan *Brainstroming*. Fungsinya jelas agar forum lebih hidup, dan menciptakan interaksi antara peserta dan pemateri, sehingga membuat para peserta semangat saat mengikuti proses belajar mengajar dalam Latihan Kader Satu.

f. Evaluasi

Saat pelaksanaan Latihan Kader Satu, pihak panitia dan badan pengelola setiap hari selalu melakukan evaluasi setelah proses belajar mengajar selesai. Namun, dalam hal ini pihak panitia maupun pengelola tidak pernah meninjau kembali masalah jumlah waktu pembelajaran yang di mana di saat peneliti

melakukan observasi dan wawancara, peneliti mendapatkan keluhan dari peserta terhadap jumlah waktu pembelajaran, dan hal ini juga diperkuat oleh saudara Bujang yang selaku Ketua Pelaksana dari Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang itu sendiri.

Jadi berdasarkan hasil analisis di atas maka disimpulkan bahwa pelatihan dalam Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang dilakukan dengan sistematis dan terkonsep, terbukti dengan langkah-langkah pelatihan dari Cascio yang semuanya telah diterapkan. Namun meskipun begitu, Latihan Kader Satu ini mempunyai beberapa kekurangan, yaitu masalah waktu dalam pembelajaran yang terlalu lama, sehingga membuat para peserta mengantuk, lelah, dan tidak fokus dalam belajar.

Masalah waktu dalam proses belajar mengajar ini juga merambat pada metode pelatihan yang dibuat dan dibawakan oleh pihak penyelenggara dan pemateri. Karena dalam proses belajar mengajar, metode yang digunakan lebih banyak memakai metode belajar ceramah dan presentase. Padahal metode belajar ceramah dan presentase ini rentan membuat peserta bosan, sebab dengan waktu belajar yang lama, forum hanya berjalan dengan satu arah. Karena dari itu, peneliti berharap pihak penyelenggara Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang harus mengevaluasi masalah waktu pembelajaran dan metode pelatihan, untuk menghindari tidak berkembangnya ilmu para peserta saat mengikuti Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari data yang didapat dan hasil analisis peneliti tentang pelaksanaan Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang dalam pengembangan Sumber Daya Manusia peneliti menarik kesimpulan, bahwa Pelaksanaan Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan sistematis, mempunyai konsep yang baik, dan komprehensif. Terbukti dengan teori dari Cascio Langkah-langkah Pelatihan, yaitu penilaian kebutuhan, kesiapan pelatihan, identifikasi tujuan pembelajaran, transfer pelatihan, pemilihan metode, dan evaluasi dilakukan oleh pihak penyelenggara latihan dengan cukup baik.

Namun, saat melakukan penelitian, penulis menemukan ada satu faktor terbesar yang membuat beberapa peserta tidak dapat mengikuti pelatihan secara optimal, yaitu waktu istirahat bagi peserta yang sangat sedikit sehingga menyebabkan tingkat kefokusannya peserta menurun, lelah, dan mengantuk, sehingga tidak berkembangnya ilmu para peserta saat mengikuti Latihan Kader Satu.

## **B. Saran**

Ada beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan, yaitu sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan Latihan Kader Satu, para penyelenggara harus mencontohkan yang baik terhadap para peserta. Karena itu sangat mempengaruhi mental peserta.
2. Masalah waktu istirahat yang menjadi faktor penghambat bagi para peserta terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia pada dirinya. Peneliti mempunyai dua saran terhadap pihak HMI Cabang Palembang, yaitu;
  - a. Mengurangi sedikit waktu pembelajaran agar para peserta dapat menyiapkan energinya semasa mengikuti pelatihan.
  - b. Atau yang kedua, agar tidak mengurangi waktu dan materi pembelajaran, pihak penyelenggara melakukan pendekatan kepada para peserta dengan metode-metode yang tidak membosankan, sehingga membuat semangat para peserta selama mengikuti pelatihan meningkat.
3. HMI Cabang Palembang diharapkan untuk membuat web/atau situs resmi tentang HMI Cabang Palembang, karena sulitnya menemukan informasi tentang HMI Cabang Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, *Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya dalam Pembangunan*, Ujung Padang: Persadi, 2019.
- Agung Laksamana, Bujang, *Pelaksanaan Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Wawancara, 11 Maret 2021.
- Al Madari, Syarifudin, *HMI dan Wacana Revolusi Sosial*, Jakarta: Hijau Hitam, 2003.
- Alfian, M. Alfian, *Menegakkan Pancasila di Tengah Prahara*, Jakarta: Hijau Hitam, 2013.
- Anggaran Dasar Himpunan Mahasiswa Islam, BAB I, Pasal II.
- Ansori, Muslim, *Pelaksanaan Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Wawancara, 11 Maret 2021.
- Arbani, *Tradisi Intelektual Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Pada Masa Orde Baru*, Palembang: Perpustakaan UIN Raden Fatah, 2019.
- Arijanto, Agus, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Basri, Hasan, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Benyaminsyah, Adelia Juliana, *Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Direktorat Sumber Daya Manusia pada PT Pelabuhan Indonesia IV Makassar*. Makassar: Universitas Hasanudin, 2017.
- Chaerudin, Ali, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*, Sukabumi: CV Jejak, 2019.
- Cascio, F Wayne, *Managing Human Resource: Productivity, Quality, Of Work Life*. New Jersey: Prentice Hall, 1998.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Dessler, Gary, *Human Resource Management*, New Jersey: Prentice Hall, 1997.



- Fanani, Salman, *Analisis Manajemen Pelatihan Dalam Latihan Kader Himpunan Mahasiswa Islam Majelis Penyelamat Organisasi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Hendiyono, Eko, *Pelaksanaan Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Wawancara, 11 Maret 2021
- Ipanda Rio, *Pelaksanaan Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Wawancara, 11 Maret 2021.
- Juni Priansyah, Donni, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Lemiyana, *Studi Kelayakan Bisnis Islam*, Palembang: NoerFikri Offset, 2016.
- M Hutajalu, Shinta, *Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Pada PT INALUM Kabupaten Batubara*, Medan: Politeknik LP31, 2013.
- Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama,
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Social*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000.
- Moekijat, *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*, Bandung: Mandar Maju, 1993.
- Mujiman, Haris, *Manajemen Pelatihan Berbasis Mandiri*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Munawaroh, Nining, *Implementasi Pelatihan dan Pengembangan SDM di MTS Darul Huda Bandar Lampung*, Lampung: UIN Raden Intan, 2018.
- Munir, Muhammad, *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Nahdy, Alvin, *Pelaksanaan Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Wawancara, 11 Maret 2021.
- Rowel, Chris, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Siswanto, H.B, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sugiono, *Metodelogi Penelitian, Pendidikan, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif dan RAD*, Bandung: Alfabeta, 2012.

- Sunyoto, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2012.
- Tilaar, H. A. R, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, Jakarta: Renika Cipta, 2004.
- Ulfatin, Nurul, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persadam 2016.
- Usman, Husaini, *Metodelogi Penelitian Social*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000.
- Yulianto, Eko, *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2015.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### DAFTAR PERBAIKAN

Nama : KHOIRUL KALAM  
NIM : 1730504085  
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah  
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan  
Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam  
Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	DAFTAR PERBAIKAN
1	Penambahan Masalah di Latar Belakang Masalah
2	Perbaikan Identitas Ahli
3	Sistematika Penulisan
4	Perbaikan Font pada Footnote

Palembang, 4 Agustus 2021

Khoirul Kalam  
Nim. 1730504085

PENGUJI I



Dr. Achmad Syarifuddin  
NIP. 197311102000031003

PENGUJI II



Anang Walian, MA.Hum  
NIDN. 2005048701

## LEMBAR KONSULTASI

### LEMBAR KONSULTASI

Nama : Khoiril Kalam  
 Nim : 1730504085  
 Jurusan : Manajemen Dakwah  
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi  
 Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia  
 Dosen Pembimbing I : Dra. Dalinur M Nur, M.M

No	Hari/Tanggal	Masalah Yang Dikonsultasikan	Paraf Pembimbing
1	Selasa 2-2-21	BAB I perbaikan keurutan	f
2	Selasa 1/2-21	BAB I ACC perubahan skema tabel	f
3	Selasa 16/2-21	BAB II. perbaikan hal 8.	f
4	Selasa 23/2-21	BAB II. ACC	f
5	2/3-21	BAB III. perbaikan metode	f
6	9/3-21	BAB III ACC urus surat izin penelitian	f
7	30-3-21	hal. 3. + narasi ttg HMI PLOg. kegiatan & spasi	f
8	20-4-21	parafrase proposal, wawancara pgs memberi penjelasan ttg keahliannya. BAB IV. ACC	f
9	8-6-21	BAB IV ACC	f
		lempari dgn Abstract perbaikan ke Pengantar & perubahan, kpt identifikasi	f



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : KHOIRUL KALAM  
NIM : 1730504085  
Judul : Analisis pelaksanaan latihan kader satu himpunan mahasiswa islam cabang palembang dalam pengembangan sumber daya manusia  
Dosen Pembimbing : HIDAYAT HT S.Ag

No	Tanggal	Topik	Catatan Pembimbing
1	2021-01-22 10:40:35	Bimbingan bab 1	Acc, Silakan melanjutkan bab berikutnya. Ayo semangat...moga sukses dan berkah.
2	2021-02-14 16:09:15	Bab 2 skripsi khoirul kalam	Acc, Silakan lanjut bab berikutnya, namun perhatikan lagi aspek penulisan/pengutipan dll, sesuaikan dengan buku pedoman prodi saudara agar ada landasannya.
3	2021-02-25 10:37:43	Bab III khoirul kalam	Silakan lanjut untuk Bab berikutnya dengan pengumpulan data di lapangan. namun sebelumnya kirimkan IPD terlebih dulu di bimbingan on line. untuk Acc mendapatkan surat Izin Penelitian.
4	2021-03-04 09:41:56	Bimbingan ipd	Acc, silakan lanjut penelitian/ kumpul data lapangan, mg sukses dan berkah. Lanjut Bab 4, 5 dan abstrak sekaligus.
5	2021-03-26 20:35:31	Bimbingan skripsi: abstrak, bab IV, dan bab v	Sudah cukup baik namun ada beberapa catatan: 1. Dalam pemaparan pembahasan tidak hanya menguraikan hasil wawancara, namun bagaimana analisis saudara dan dikuatkan dengan sumber pistaka atau landasan2 teori yang anda kemukakan pada bab sebelumnya. 2. Pada sub faktor pendukung penghambat mana analisisnya?, apa solusi yang dilakukan, nyaris tidak ada uraian analisa. 3. Untuk up load berikutnya dan akan dilanjutkan bimbingan full bab secara off line di ruang dosen.
6	2021-04-05 08:17:38	Perbaiki bab 4, analisis pembahasan	Acc untuk dimunaqosyahkan. Dibaca tuntas, fahami seluruh isi skripsi. Moga sukses dan berkah.

2021/08/19

## PERMOHONAN PENJILIDAN SKRIPSI

**Kepada Yth,**

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berdasarkan dengan surat keterangan ini, kami beritahukan bahwa setelah mengadakan pemeriksaan serta perbaikan seperlunya sesuai dengan kebutuhan, maka kami berpendapat bahwa skripsi:

Nama : Khoirul Kalam

NIM : 1730504085

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Jurusan : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Telah dipersetujui untuk dilakukan penjiilidan berdasarkan atas ketentuan yang berlaku. Demikian surat keterangan ini dibuat, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb


Palembang, Agustus 2021

PENGUJI I



Dr. Achmad Syarifuddin  
NIP. 197311102000031003

PENGUJI II



Anang Walian, MA.Hum  
NIDN. 2005048701

## SK PEMBIMBING

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG  
NOMOR : 20 TAHUN 2021

TENTANG

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI STRATA SATU (S.1)  
BAGI MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG.

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk mengakhiri Program sarjana (S1) bagi Mahasiswa, maka perlu ditunjuk Tenaga ahli sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing kedua yang bertanggung jawab dalam rangka penyelesaian Skripsi Mahasiswa.
  2. Bahwa untuk lancarnya tugas pokok itu, maka perlu dikeluarkan Surat Keputusan Dekan (SKD) tersendiri. Dosen yang ditunjuk dan tercantum dalam SKD ini memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas tersebut.
- Mengingat** :
1. Undang-undang No. 2 Tahun 1989 tentang sistem Pendidikan Nasional;
  2. Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1990 tentang Pendidikan tinggi;
  3. Keputusan Menteri Agama RI No. 53 Tahun 2015 tentang Organisasi dan tata kerja Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
  4. Keputusan Menteri Agama RI No. 62 tahun 2015 tentang statuta UIN Raden Fatah Palembang;
  5. Keputusan Menteri Agama RI No. 27 Tahun 1995 tentang Kurikulum Nasional Program Sarjana (S1) Universitas Islam Negeri;
  6. Keputusan Menteri Agama RI No. 232 Tahun 1991 yang telah disempurnakan dengan Keputusan Menteri Agama No. 298 Tahun 1993.

### MEMUTUSKAN

#### MENETAPKAN

**Pertama** : Menunjuk sdr. : 1. Dra. Dalinur M.Nur, MM NIP : 19570412 198603 2 003  
2. Hidayat, M.Hum NIP : 19700116 199603 1002

Dosen Fakultas Dakwah UIN Raden Fatah Palembang masing-masing sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua Skripsi Mahasiswa :

Nama : KHOIRUL KALAM  
NIM/Jurusan : 1730504085 / MANAJEMEN DAKWAH  
Semester/Tahun : Ganjil / 2020 – 2021  
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Latihan Kader satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- Kedua** : Berdasarkan masa studi tanggal 14 bulan Januari Tahun 2022.  
**ketiga** : Keputusan ini mulai berlaku satu tahun sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

DITETAPKAN DI : PALEMBANG  
TANGGAL : 14 - 01 - 2021  
REKTOR UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI



Achmad Syarifudin

#### PEMBUSAN :

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang ;
2. Ketua Jurusan KPI/BPI / Jurnalistik / MD / PMI Fakultas Dakwah UIN - RF Palembang
3. Mahasiswa yang bersangkutan

## SURAT IZIN PENELITIAN



# UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Nomor : B.562 /Un.09/V.1/PP.00.9/03/2021  
Lampiran : -  
Hal : Mohon Izin Penelitian  
An. Khoirul Kalam

10 Maret 2021

Kepada Yth.  
Ketua HMI Cabang Palembang  
Jl. Radial. 24 Ilir. Kec. Bukit Kecil.  
Palembang.

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

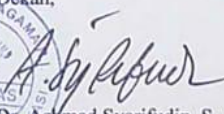
Dalam rangka menyelesaikan penulisan karya ilmiah berupa skripsi/makalah mahasiswa kami;

Nama : Khoirul Kalam  
Smt / Tahun : X / 2021-2022  
NIM / Jurusan : 1730504085 / Manajemen Dakwah  
Alamat : Tanjung Atap. Kec. Tanjung Batu.  
Judul : *Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.*

Sehubungan dengan itu kami mengharapkan bantuan untuk dapat memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian di lingkup wilayah kerja bapak sehingga memperoleh bahan-bahan yang diperlukan.

Demikianlah harapan kami, atas bantuan serta perhatiannya, kami haturkan terima kasih.


*Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Dekan,  
  
Dr. Achmad Syarifudin. S. Ag., MA  
NIP. 19731110200031003





## SURAT BALASAN



**HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM  
(HMI)**  
*Islamic Association Of University Students*  
**CABANG PALEMBANG**  
Sekretariat : jln. Brigjen H.M Dhanie Efendy No. 1321 Radial 24 Ilr Palembang. HP : 083178485258

---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 169/B/Sek/09/1442 H

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Teriring salam dan do'a semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari hari. *Aamiin*

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Nomor: B.562 /Un.09/V.1/PP.00.9/03/2021

Nama : Khoiril Kalam  
NIM : 1730504085  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Jenjang : S1


Benar telah mengadakan penelitian di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang pada tanggal 11 Maret 2021 guna melengkapi data pada penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

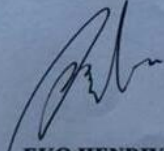
*Billahittaufiq Walhidayah*  
*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Palembang, 01 Ramadhan 1442 H  
13 April 2021 M

**PENGURUS  
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM  
(HMI) CABANG PALEMBANG**



**SUTAM**  
WASEKUM PTKP

  
**EKO HENDIYONO**  
KETUA UMUM

Dokumentasi Wawancara dan Observasi



Wawancara Bersama Eko Hendiyono, Ketua Umum HMI Cabang Palembang



Wawancara Bersama M. Alvin Nahdy, Ketua BPL HMI Cabang Palembang



Wawancara Bersama Bujang Agung Laksamana, Ketupel LK I Komisariat Dakwah



Wawancara Bersama Rio Ipanda, Peserta LK I HMI



Kegiatan Pelaksanaan Latihan Kader I HMI Cabang Palembang

## INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

### INSTRUMEN PENELITIAN

Skripsi dengan Judul : Analisis Pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan  
Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Pengembangan  
Sumber Daya Manusia

Nama : Khoirul kalam  
Nim : 1730504085  
Fakultas/Prodi : DAKWAH & KOMUNIKASI/ MANAJEMEN DAKWAH  
Pembimbing 1 : Dra. Dalinur M Nur, M.M  
Pembimbing 2 : Hidayat HT S.Ag

### PEDOMAN WAWANCARA I

(Penyelenggara Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang)

#### A. Kondisi Objektif Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang

1. Kapan berdirinya Himpunan Mahasiswa Islam?
2. Bagaimana sejarah awal berdirinya Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang?
3. Apa visi dan misi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang?
4. Apa dasar hukum Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang?
5. Bagaimana struktur organisasi di Himpunan Mahasiswa Islam cabang Palembang?

#### B. Pelaksanaan Latihan Kader Satu Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Bagaimana Pelaksanaan Latihan Kader Satu di HMI Cabang Palembang?
2. Apakah dalam melakukan pelaksanaan Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang menerapkan fungsi manajemen?

3. Berapa hari Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang dilaksanakan?
  4. Apa saja syarat untuk bisa mengikuti pelatihan dalam Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang?
  5. Apa saja materi yang diberikan kepada peserta Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang?
  6. Siapa yang biasanya menjadi pemateri dalam pelaksanaan Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang?
  7. Apa saja metode pelatihan dalam Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang?
  8. Apa strategi yang dilakukan oleh HMI Cabang Palembang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia peserta dalam Latihan Kader Satu?
  9. Seberapa besar pengaruh Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia para peserta pelatihan?
  10. Apa yang ditekankan kepada peserta dalam Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang?
- C. Faktor pendukung dan penghambat Pelaksanaan Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang dalam pengembangan sumber daya manusia**
1. Apa saja faktor-faktor pendukung untuk pengembangan sumber daya manusia dalam Latihan Kader Satu HMI Cabang Palembang?
  2. Apa saja hambatan yang dialami saat melaksanakan Latihan Kader Satu?
  3. Hambatan apa yang dialami oleh pengelola Latihan Kader Satu dalam pengembangan sumber daya manusia?
  4. Apa yang menyebabkan tidak berkembangnya kualitas sumber daya manusia para peserta setelah mengikuti Latihan Kader Satu? Dan bagaimana solusinya?

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### Data Pribadi

Nama : Khoirul Kalam  
Tempat Tanggal Lahir : Tanjung Atap, 05 Mei 1998  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Alamat Tempat Tinggal : Dusun I Tanjung Atap, Kecamatan Tanjung Batu  
Status : Mahasiswa  
No. Telp : 089652543895  
Email : [Khoirulkalam05@Gmail.com](mailto:Khoirulkalam05@Gmail.com)

### Data Orang Tua

Ayah : Muksan  
Ibu : Kartila  
Alamat Orang Tua : Dusun I Tanjung Atap, Kecamatan Tanjung Batu

### Riwayat Pendidikan

SD Negeri 02 Tanjung Atap Tahun 2004-2010  
SMP Azzawiyah Tanjung Batu Tahun 2010-2013  
SMA Nurul Yaqin Tanjung Batu Tahun 2013-2016  
S1 Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang